

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Екатеринбургский государственный театральный институт»



«Утверждаю»

Ректор ЕГТИ

доцент, к. культурологии,

А.А. Глуханюк

« 30 » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Управление персоналом**

**Специальность 55.05.04 Продюсерство**

**Специализация: Продюсер исполнительских искусств**

**Уровень образования: специалист**

**Форма обучения: заочная**

Екатеринбург  
2017

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Составитель: Валиев Игорь Владимирович

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры продюсерства, теории и практики исполнительских искусств (протокол № 5 от «25» мая 2014г.)

Заведующий кафедрой  (А.Ф. Бадаев )

## 1. Общая характеристика дисциплины «Управление персоналом»:

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования:

|                         |              |            |      |
|-------------------------|--------------|------------|------|
| 55.05.04<br>специалитет | Продюсерство | 12.09.2016 | 1157 |
|-------------------------|--------------|------------|------|

### 1.1. Аннотация содержания дисциплины

**Цель курса** – систематизация представлений студентов об особенностях деятельности руководителей и проблем, которые им приходится решать.

**Задачи курса:**

- ознакомить студентов с основными проблемами психологии управления, связанными с руководством людьми и социальными группами;
- изучить теоретические модели, лежащие в основе управления трудовым поведением;
- помочь в совершенствовании умения использовать полученные знания в индивидуальном практическом опыте.

**Планируемые результаты освоения дисциплины**

Результатом освоения дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

ПК-5 – владение знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга;

ПК-6 – способность руководить творческим коллективом.

В результате освоения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- основные понятия дисциплины и теоретические основы рационального управления;
- значение психологии управления для решения практических задач;
- деловые компетенции руководителя и социально-психологические аспекты его деятельности.

**Уметь:**

- формировать эффективные профессиональные установки в сфере управления.

**Демонстрировать навыки и опыт деятельности:**

- делового общения и управления в организации.

### 1.2. Объем дисциплины

*Заочная форма обучения: (специальность «Продюсерство»)*

| Виды учебной работы, формы контроля  | Всего часов | Учебные семестры, номер |           |
|--|-------------|-------------------------|-----------|
|  |             | 7                       | 8         |
| <b>Контактные занятия</b>  | <b>20</b>   | <b>10</b>               | <b>10</b> |
| Лекции   | -           | -                       | -         |
| Практические занятия   | 20          | 10                      | 10        |
| Лабораторные работы  | -           | -                       | -         |
| <b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b> | <b>268</b>  | <b>170</b>              | <b>98</b> |

|                                     |     |       |         |
|-------------------------------------|-----|-------|---------|
| Промежуточная аттестация            |     | Зачет | Экзамен |
| Общий объем по учебному плану, час. | 288 |       |         |
| Общий объем по учебному плану, з.е. | 8   |       |         |

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Код раздела, темы | Раздел, тема дисциплины  | Содержание  |
|-------------------|--|---|
| T1                | Психология управления как отрасль практической психологии. Предмет современной психологии управления | <p>Понятия управления и социального управления. Психологическая сущность управления. Цели управления. Основные проблемы психологии управления. Причины возрастания роли психологического начала в управлении. История становления и развитие психологии управления. Характерные черты и ментальность американской, японской, европейской и российской управленческих структур.</p> <p>Психологические законы управления (закон неопределенности отклика, закон неадекватности взаимного восприятия, закон неадекватности самооценки, закон искажения информации, закон самосохранения, закон компенсации). Современные концепции эффективного управления: теория рационального управления; теория соучаствующего управления.</p>  |
| T2                | Личность руководителя: психологический портрет   | <p>Особенности профессиональной деятельности руководителя. Личность руководителя как важное условие успешного управления. Социально-биографические характеристики руководителя: возраст, пол, образование, социальный статус. Способности, необходимые для успешного осуществления управленческой деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки.</p> <p>Личностные качества руководителя, влияющие на эффективность управления: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижениям, ответственность и надежность, независимость, коммуникабельность.</p> <p>Результаты исследования личностных особенностей режиссеров: 1) «застревающий тип» (честолюбие, целеустремленность, стремление к повышению собственной значимости, упорство в достижении замыслов, склонность к преувеличению собственных способностей и объяснению неудач неблагожелательностью окружающих, подозрительность, обидчивость); 2) «интровертированный тип» (глубоко развитый внутренний мир, оригинальность мышления, своеобразие восприятий и суждений, склонность к</p> |

|           |  |  |
|-----------|--|--|
|           |  | <p>построению собственных концептуальных систем, высокая избирательность и жесткость в контактах, отсутствие обратной связи, высокая самооценка и уверенность в себе); 3) «гипертимный тип» (высокая энергия, открытость, непринужденность в общении, энтузиазм, отсутствие приверженности к жесткой схеме, целеустремленность).</p> <p>Работа руководителя над собой. «Сильный» и «слабый» руководитель: сравнительный анализ. Блокирующие установки сознания и их преодоление (А.Эллис). Принципы творческого отношения к профессии. Самооценка, социальная ориентация руководителя. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя.</p> <p>Авторитет руководителя. Формальный (должностной) и неформальный авторитет. Имидж руководителя. Структура имиджа. Влияние имиджа на эффективность деятельности руководителя. Профессиограмма и психограмма деятельности руководителя.</p> <p>Стресс в деятельности руководителя. Управление эмоциональными состояниями. Профилактика стрессов. Меры активного противодействия стрессу</p> |
| <b>Т3</b> | <b>Личность подчиненного как объект управления</b> | <p>Личность как объект управления. Структура личности: психические процессы, состояния, свойства и образования. Системные качества личности: самосознание, направленность, способности, темперамент, характер. Личность и социальная роль. Содержание социальных ролей «руководитель» и «подчиненный». Влияние особенностей личности на эффективность ее профессиональной деятельности.</p> <p>Методы воздействия на подчиненных: личный пример; поощрение; наказание; расширение полномочий и ответственности подчиненных; постановка четких и конкретных целей; убеждение; четкая аргументация своей позиции; повышение самоуважения, самооценки; оценка и контроль рабочих результатов; привлечение к процессу подготовки решений; улучшение организации и условий труда; обман, введение в заблуждение; шантаж; угрозы.</p> <p>Факторы эффективного взаимодействия руководителя с подчиненными. Кодекс поведения по отношению к подчиненным.</p>   |
| <b>Т4</b> | <b>Психология индивидуального стиля управления</b> | <p>Понятие стиля управления. Психологические аспекты авторитарного, демократического и либерального стилей управления. Объективные и субъективные факторы, определяющие стиль управления руководителя. Психологические особенности использования руководителем различных стилей управления. Влияние стиля</p>  |

|                  |  |   |
|------------------|--|---|
|                  |  | <p>управления на формирование коллектива. Взаимосвязь стиля управления и состояния социально-психологического климата в коллективе. Психологические проблемы лидерства и руководства. Лидерство и руководство как социальные феномены. Понятие стиля руководства. Модели руководства: личностная модель руководства; руководство как когнитивный феномен (атрибутивная модель руководства); лидерская модель руководства.</p> <p>Харизматическая, ситуационная и синтетическая теории лидерства. Качества личности и поведение лидера. Лидер и группа. Общие и специфические функции руководителя: руководитель-лидер и руководитель-организатор. Виды ориентации руководителей (на задачу и на людей).</p>   |
| <p><b>T5</b></p> | <p><b>Специфика психологического влияния в управленческой деятельности</b></p> | <p>Понятие психологического влияния и противостояния влиянию. Цели влияния. Взаимовлияние в деловом общении. Открытое и скрытое психологическое взаимодействие.</p> <p>Виды психологического влияния. Варварское психологическое влияние: нападение (импульсивное; целенаправленное), принуждение. Формы операции нападения: деструктивная критика, деструктивные констатации, деструктивные советы.</p> <p>Цивилизованное психологическое влияние: аргументация, контраргументация, самопродвижение. Техники аргументации: метод положительных ответов Сократа; метод двусторонней аргументации. Техники контраргументации: метод перелицовки аргументов партнера; метод развертывания аргументации; метод разделения аргументов. Техники самопродвижения: реальная демонстрация своих возможностей; предъявление сертификатов, официальных отзывов, патентов и др.; предъявление расчетов, схем и т.п.; раскрытие своих личных целей; формулирование своих условий и запросов.</p> <p>Спорные виды влияния: внушение, заражение, пробуждение импульса к подражанию, формирование благосклонности, просьба, игнорирование.</p> <p>Виды противостояния влиянию: информационный диалог, конструктивная критика, цивилизованная конфронтация, энергетическая мобилизация, творчество, уклонение, отказ, игнорирование, психологическая самооборона.</p> <p>Власть и влияние в организации. Психологическая сторона власти и подчинения. Психологические теории власти. Личные и социально-психологические потребности во власти и подчинении. Психологические мотивы стремления к власти. Власть как средство и самоцель. Индикаторы ярко выраженного стремления к власти. Принятие власти,</p> |

|           |   |  |
|-----------|---|--|
|           |   | распоряжений на психологическом уровне. Психологические мотивы подчинения. Источники власти.   |
| <b>Т6</b> | <b>Манипулятивные технологии в управлении</b>             | <p>Понятие и сущность манипуляции в работе Э.Шострома «Анти-Карнеги, или Человек – манипулятор». Причины манипуляций. Типы манипуляторов. Отличия манипулятора от актуализатора.</p> <p>Управление и манипулирование. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Манипуляция как вызов к скрытой силовой борьбе. Корни манипуляции: слабость; псевдокомпенсация; неверие в действенность просьбы и убеждения; стремление к одностороннему выигрышу; привычка. Техники и приемы манипулирования. Манипуляция как вопрос индивидуального этического выбора человека.</p>   |
| <b>Т7</b> | <b>Психологический анализ управленческой деятельности</b> | <p>Психологическая структура деятельности (мотив, цель, задача, действия, контроль, результат, рефлексия). Структурные компоненты управленческой деятельности. Целеполагание и управленческая деятельность. Цель как образ результата. Планирование и решение управленческих задач: психологические аспекты. Типичные ошибки при принятии управленческих решений. Принцип Эйзенхауэра. Психологические аспекты контроля как управленческого действия. Ошибки контроля. Делегирование в системе управленческих действий. Техника и правила планирования личного времени.</p>  |
| <b>Т8</b> | <b>Управление трудовой мотивацией</b>                     | <p>Понятие потребности. Типы потребностей, динамика потребностей. Мотивация деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности. Успех как необходимое завершение деятельности. Последствия отсутствия успеха. Принципы мотивирующей организации труда. Материальное и нематериальное стимулирование. Мотивация и стимулирование труда: психологические аспекты. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Содержательные концепции мотивации: концепция Маслоу, концепция Герцберга, концепция МакКлелланда. Процессуальный подход к мотивации: концепции Врума, Адамса, Портера и Лоулера.</p> <p>Мотивация, личностный рост и служебная карьера. Развитие организации как развитие персонала. Мотивация коллективной работы. Кризисы мотивации. Учет индивидуальных особенностей работника в разработке программ стимулирования труда. Роль вознаграждения в повышении эффективности работы и завоевании приверженности работников организации. Планирование личного развития и управление карьерой.</p> |

|     |   |   |
|-----|---|---|
| Т9  | <b>Культура организации</b>   | <p>Представления о культуре организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на культуру организации. Адаптация к культуре организации и ее механизмы. Типы корпоративных культур. Корпоративная культура и социально-психологический климат коллектива. Влияние культуры организации на эффективность ее деятельности.</p> <p>Формирование и изменение организационной культуры. Управление посредством организационной культуры. Взаимозависимость участников трудового процесса. Деловое взаимодействие как система обязательств. Требования к точности, исполнительности и творчеству. Мера ответственности членов коллектива за результат совместной деятельности. Понятие приверженности организации.</p>  |
| Т10 | <b>Управление изменениями как управленческая и социально-психологическая проблема</b> | <p>Необходимость изменений в жизни организации. Анализ «внешних запросов» на реорганизацию. Оценка внутреннего состояния, миссии и философии организации. Диагностика готовности организации к изменениям. Проектирование будущего состояния организации. Особенности переходного состояния. Управление реорганизацией. Модели управления организационными изменениями.</p> <p>Основные этапы процесса реорганизации. Психологические и социально-психологические механизмы реакций руководителей и подчиненных на предстоящие организационные изменения. Технические, политические и культурные факторы, влияющие на сопротивление организации изменениям. Социально-психологические проблемы реорганизаций.</p>   |
| Т11 | <b>Психология управленческого общения</b>   | <p>Понятия общения и управленческого общения. Общение в профессиональной деятельности руководителя. Виды управленческого общения. Структура общения.</p> <p>Коммуникативная сторона общения (общение как обмен информацией). Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения. Коммуникативная компетентность руководителя. Приёмы повышения эффективности общения, преодоления коммуникативных барьеров. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.</p> <p>Перцептивная сторона делового общения. Проблемы межличностного восприятия в деловом общении. Механизмы формирования восприятия: идентификация, эмпатия, рефлексия. Феномен каузальной атрибуции. Эффекты межличностного восприятия: ореола, новизны, первичности, стереотипизации.</p> <p>Интерактивная сторона делового общения. Типы взаимодействия. Кооперация – конкуренция,</p> |



|     |  |  |
|-----|--|--|
|     |  | приспособление – оппозиция, согласие – конфликт. Позиции сторон в деловом общении.   |
| T12 | <b>Конфликты в коллективе и роль руководителя в их преодолении</b>                   | <p>Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. Психологические парадигмы в изучении конфликтов (психоаналитическая, экзистенциальная, социометрическая, интеракционистская, необихевиористская). Причины возникновения конфликтов. Роль объективных интересов и психологических факторов в конфликте. Эмоциональная вовлеченность в конфликт. Типология конфликтных личностей. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов.</p> <p>Динамика конфликта: объективные предпосылки конфликта, осознание конфликта, конфликтные действия, разрешение конфликта. Отсутствие нормальной динамики, «застывание» в конфликте как предпосылка перерастание конфликта в кризис. Объект конфликта, его участники. Закрытость-открытость как важные психологические позиции различных сторон конфликта. Эффективность открытой позиции в конфликте и психологические препятствия для нее.</p> <p>Возможности управления конфликтом. «Кодекс поведения» руководителя в конфликте. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Уклонение, противодействие, компромисс, приспособление, сотрудничество как способы управления и регулирования конфликтами, их эффективность в различных ситуациях. Понятие третьей стороны в урегулировании конфликта. Судебное посредничество и медиация. Преимущества медиации. Переговоры как способ управления конфликтом. Принципиальные переговоры. Подход Р.Фишера и У. Юри в понимании принципов ведения переговоров.</p> |
| T13 | <b>Специфика управленческой деятельности в организациях исполнительских искусств</b> | <p>Субъекты управления в организациях исполнительских искусств. Особенности актерского творчества. Режиссер и актерский коллектив: психология взаимоотношений. Руководитель организации исполнительских искусств как психолог.</p>   |

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

#### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины

**Заочная форма обучения**  
Объем дисциплины: 288 ч, 8 з. е.

| Раздел дисциплины  | Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), (всего, часов) |        |                                |                  |                           |                           | Самостоятельная работа (всего, часов) |                                  |                                    |                    |         | Виды контроля (всего, единиц) |  |            | Формируемые компетенции (с указанием кодов) |
|--|---|--------|--------------------------------|------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|--------------------|---------|-------------------------------|--|------------|---|
|  | Аудиторная работа, в том числе:   |        |                                |                  |                           |                           | Всего                                 | Подготовка к лекционным занятиям | Подготовка к практическим занятиям | Контрольная работа | Реферат | Эссе, творческая работа       |  |            |   |
|  | Всего   | лекции | Семинары, практические занятия | Индивид. Занятия | Занятия в интеракт. форме | Занятия в интеракт. форме |                                       |                                  |                                    |                    |         |                               |  |            |   |
| Т1. Психология управления как отрасль практической психологии. Предмет современной психологии управления | 1   | -      | 1                              |                  |                           |                           | 17                                    | -                                | 17                                 |                    | -       | -                             |  | ПК-5, ПК-6 |   |
| Т2. Личность руководителя: психологический портрет   | 2   | -      | 2                              |                  |                           |                           | 34                                    | -                                | 34                                 |                    | -       | -                             |  | ПК-5, ПК-6 |   |
| Т3. Личность подчиненного как объект управления  | 2   | -      | 2                              |                  |                           |                           | 34                                    | -                                | 34                                 |                    | -       | -                             |  | ПК-5, ПК-6 |   |
| Т4. Психология индивидуального стиля управления  | 2   | -      | 2                              |                  |                           |                           | 34                                    | -                                | 34                                 |                    | -       | -                             |  | ПК-5, ПК-6 |   |
| Т5. Специфика психологического влияния в управленческой деятельности                                     | 2   | -      | 2                              |                  |                           |                           | 34                                    | -                                | 34                                 |                    | -       | -                             |  | ПК-5, ПК-6 |   |

|   |   |   |   |  |    |   |    |   |    |   |   |               |
|---|---|---|---|--|----|---|----|---|----|---|---|---------------|
| Т6. Манипулятивные технологии в управлении  | 1 | - | 1 |  | 17 | - | 17 | - | 17 | - | - | ПК-5,<br>ПК-6 |
| Т7. Психологический анализ управленческой деятельности                              | 1 | - | 1 |  | 10 | - | 10 | - | 10 | - | - | ПК-5,<br>ПК-6 |
| Т8. Управление трудовой мотивацией  | 2 | - | 2 |  | 20 | - | 20 | - | 20 | - | - | ПК-5,<br>ПК-6 |
| Т9. Культура организации  | 2 | - | 2 |  | 20 | - | 20 | - | 20 | - | - | ПК-5,<br>ПК-6 |
| Т10. Управление изменениями как управленческая и социально-психологическая проблема | 1 | - | 1 |  | 10 | - | 10 | - | 10 | - | - | ПК-5,<br>ПК-6 |
| Т11. Психология управленческого общения   | 1 | - | 1 |  | 8  | - | 8  | - | 8  | - | - | ПК-5,<br>ПК-6 |
| Т12. Конфликты в коллективе и роль руководителя в их преодолении                    | 2 | - | 2 |  | 20 | - | 20 | - | 20 | - | - | ПК-5,<br>ПК-6 |
| Т13. Специфика управленческой деятельности в организациях исполнительских искусств  | 1 | - | 1 |  | 10 | - | 10 | - | 10 | - | - | ПК-5,<br>ПК-6 |

|                           |    |   |    |  |  |  |     |   |     |  |  |  |  |  |  |  |     |   |   |   |               |
|---------------------------|----|---|----|--|--|--|-----|---|-----|--|--|--|--|--|--|--|-----|---|---|---|---------------|
|                           |    |   |    |  |  |  |     |   |     |  |  |  |  |  |  |  |     |   |   |   | ПК-5,<br>ПК-6 |
| ИТОГО часов по дисциплине | 20 | - | 20 |  |  |  | 268 | - | 268 |  |  |  |  |  |  |  | 268 | - | - | - | X             |

#### 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

##### 4.1. Лабораторные работы

Не предусмотрено.

##### 4.2. Практические занятия

| Код раздела , темы | Номер занятия | Тема занятия  | Время на проведение занятия (час.) |
|--------------------|---------------|---|------------------------------------|
| T1                 | 1             | Современные концепции эффективного управления   | 1                                  |
| T2                 | 2             | Управление эмоциональными состояниями   | 2                                  |
| T3                 | 3             | Методы воздействия на подчиненных   | 2                                  |
| T4                 | 4             | Стили управления  | 2                                  |
| T5                 | 5             | Психологическое влияние и противостояние влиянию  | 2                                  |
| T6                 | 6             | Управление и манипулирование  | 1                                  |
| T7                 | 7             | Типичные ошибки при принятии управленческих решений                                     | 1                                  |
| T8                 | 8             | Управление трудовой мотивацией  | 2                                  |
| T9                 | 9             | Формирование и изменение организационной культуры                                       | 2                                  |
| T10                | 10            | Модели управления организационными изменениями  | 1                                  |
| T11                | 11            | Управленческое общение: коммуникативная, перцептивная, интерактивная стороны            | 2                                  |
| T12                | 12            | Конфликт: причины возникновения, типология, динамика. Возможности управления конфликтом | 2                                  |
| T13                | 13            | Режиссер и актерский коллектив: психология взаимоотношений                              | 1                                  |

**Всего:** 20

##### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

###### 4.3.1 Примерный перечень тем домашних работ

- Прочитать книгу Р.Дафта «Уроки лидерства» и соотнести различные научные концепции лидерства, определить их плюсы и минусы (теории личностных качеств, поведенческие теории, ситуационные теории).
- Анализ любого конфликта, описанного в драматургии по следующей схеме: 1) стороны (субъекты) конфликта, другие участники конфликтной ситуации и их роль; 2) позиции сторон, какие требования предъявляют стороны друг другу; 3) интересы сторон, что хочет каждая сторона получить в результате разрешения конфликта, степень осознанности интересов; 4) баланс сил, изменения баланса сил в ходе разворачивания конфликта; 5) стратегии поведения сторон в конфликте (соперничество, сотрудничество, избегание, компромисс, приспособление); 6) динамика конфликта: выделяется предконфликтная

стадия, инцидент, кульминация и разрешение конфликта; 7) способ разрешения конфликта; 8) тип конфликта.

- Описать содержание социальных ролей «руководитель» и «подчиненный».
- Построить психограмму деятельности режиссера. Составляющими психограммы являются: 1) доминирующие виды деятельности; 2) качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности: а) способности, б) личностные качества, интересы, склонности; 3) качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности.
- Роль установок и стереотипов в поведении человека. Дать перечень установок и стереотипов подчиненных, определяющих их отношение к руководителю и к профессиональной деятельности.
- Обосновать, какие виды межличностной психологической совместимости необходимы для обеспечения эффективности деятельности творческого коллектива.
- Объяснить, как особенности темперамента и характера влияют на эффективность профессиональной деятельности актера.
- Составить свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств как руководителя.
- Привести примеры положительного и отрицательного значения манипулирования в управленческой деятельности.
- Техника и правила планирования личного времени руководителя.

#### 4.3.2 Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

Не предусмотрено

#### 4.3.3 Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено

#### 4.3.4 Примерная тематика коллоквиумов

Не предусмотрено

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

| Код раздела, темы дисциплины | Активные методы обучения |             |              |                     |                  |                         | Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение |                                    |                             |  |   |                         |
|------------------------------|--------------------------|-------------|--------------|---------------------|------------------|-------------------------|---|------------------------------------|-----------------------------|--|---|-------------------------|
|                              | Проектная работа         | Кейс-анализ | Деловые игры | Проблемное обучение | Командная работа | Другие (указать, какие) | Сетевые учебные курсы   | Виртуальные практикумы и тренажеры | Вебинары и видеоконференции | Асинхронные web-конференции и семинары | Совместная работа и разработка контента | Другие (указать, какие) |
| T1                           |                          |             |              | *                   |                  |                         |   |                                    |                             |  |   |                         |
| T2                           |                          | *           |              | *                   |                  |                         |   |                                    |                             |  |   |                         |
| T3                           |                          | *           |              | *                   |                  |                         |   |                                    |                             |  |   |                         |

|     |  |   |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| T4  |  | * |  | * |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T5  |  | * |  | * |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T6  |  | * |  | * |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T7  |  | * |  | * |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T8  |  | * |  | * |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T9  |  | * |  | * |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T10 |  | * |  | * |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T11 |  | * |  | * |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T12 |  | * |  | * |  |  |  |  |  |  |  |  |
| T13 |  | * |  | * |  |  |  |  |  |  |  |  |

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1.Рекомендуемая литература

#### 6.1.1.Основная литература

*Руденко А.М.* Управленческая психология. – Ростов-на-Дону, 2010

*Орлова О. С.* Управление персоналом современной организации. Учебное пособие. М. : Экзамен, 2009.

Актуальные проблемы теории и практики современной психологии : учебное пособие / Э.Л. Боднар, А.М. Вильгельм, А.А. Любякин и др. ; под общ. ред. Н.С. Минаевой. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2012. – 114 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=240309>

Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 192 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>

#### 6.1.2.Дополнительная литература

*Анциупов А.Я., Шипилов А.И.* Конфликтология. – М., 2002.

*Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. – СПб., 2004.

*Атватор И.* Я вас слушаю. Советы руководителю, как правильно слушать собеседника. – М., 1988.

*Батаршев А.В.* Психодиагностика в управлении: Практическое руководство. – М., 2005.

*Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г.* Психология личности в конфликте. – СПб., 2004.

*Виханский О.С., Наумов А.И.* Практикум по курсу «Менеджмент». – М., 1999.

*Горанчук В.В.* Психология делового общения и управленческих воздействий. – СПб., 2003.

*Гришина Н.В.* Психология конфликта. – СПб., 2000.

*Дафт Р.* Организации. Учебник для психологов и экономистов. – СПб., 2002.

*Дафт Р.* Уроки лидерства. – М., 2007.

*Десслер Г.* Управление персоналом. – М., 2005.

*Друкер П.* Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. – М., 2003

*Егоришин А.П.* Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие для вузов. – Нижний Новгород, 2003.

*Емельянов С.М.* Практикум по конфликтологии. – СПб., 2000.

*Забродин Ю.М.* Психология личности и управление человеческими ресурсами. – М., 2002.

*Зорин И.И.* Игры, в которые играют менеджеры. Мастерство манипуляций. – М., 2008.

*Карпов А.В.* Психология менеджмента: Учебное пособие. – М., 2005.

*Конфликтология: Хрестоматия.* – М., Воронеж., 2002.

*Красовский Ю.Д.* Управление поведением в фирме. – М., 1997.

*Кричевский Р.Л.* Если Вы — руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной

работе. – М., 1993.

*Лем П. SUPERКРЕАТИВ. Интенсив-тренинг для развития креативного мышления.* – М., 2006.

*Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации.* – М., 1996.

*Менаникова Е.Н. Психология управления.* – М., 2008.

*Менкес Д. Управленческий интеллект: отличительная особенность успешного руководителя.* – М., 2008.

*Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение.* – СПб., 2000.

*Орлова О.С. Управление персоналом современной организации.* – М., 2009.

*Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды. Сборник упражнений для тренеров.* – СПб., 2002.

*Пелл А. Как управлять людьми.* – М., 2005.

*Плаус С. Психология оценки и принятия решений.* – М., 1998.

*Практическая психодиагностика (под ред. Д.Я.Райгородского).* – Самара, 1998.

*Психология менеджмента (под ред. Г.С.Никифорова).* – Харьков, 2002.

*Психология управления. Хрестоматия.* – Самара, 2006.

*Райс-Джонстон У. Тактический менеджмент.* – СПб., 2001.

*Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика.* – М., 1991.

*Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией.* – М., 2004.

*Руденко А.М. Управленческая психология.* – Ростов-на-Дону, 2010.

*Станкин М.И. Психология управления. Практическое пособие.* – М., 2002.

*Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления.* – Ростов-на-Дону, 2005.

*Танаев В.М., Карнаух И.И. Практическая психология управления.* – М., 2003.

*Тарасов В.К. Искусство управленческой борьбы. Технологии перехвата и удержания управления.* – М., 2007.

*Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Деловое общение.* – М., 2004.

*Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Индивидуальные ресурсы управления.* – М., 2004.

*Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Мотивационный менеджмент.* – М., 2004.

*Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Подготовка и реализация управленческих решений.* – М., 2004.

*Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Развитие управленческого потенциала.* – М., 2004.

*Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Управление человеческими ресурсами.* – М., 2004.

*Управление персоналом: Учебник для вузов (под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина).* – М., 2002.

*Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие.* – Минск, 2003.

*Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера.* – М., 2000.

*Фомин Ю.А. Психология делового общения.* – Минск, 2003.

*Хорни К. Наши внутренние конфликты.* – М., 2000.

*Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности.* – СПб., 2007.

*Шевчук Д.А. Деловое общение.* – Ростов-на-Дону, 2007.

*Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство.* – СПб., 2002.

*Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение.* – СПб., 2004.

*Шо Р.Б. Ключи к доверию в организации.* – М., 2000.

*Шостром Э. Анти-Карнеги или Человек-манипулятор.* – Минск, 1992.

*Шульц Д. Психология и работа.* – СПб., 2003.

## **6.2.Методические разработки**

Не используются

## **6.3.Программное обеспечение**

Программное обеспечение, установленное на компьютеры, использующиеся студентами для самостоятельной работы – Windows 10, Microsoft Office 2016.



#### **6.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Не используются

#### **6.5. Электронные образовательные ресурсы**

Не используются

### **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием**

Лекционная аудитория, снабжённая демонстрационным оборудованием (доска, мультимедиа проектор, ТВ, доступ в сеть Интернет).

### **8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Контроль уровня знаний является формой управления результативностью процесса образования. Контроль уровня знаний по дисциплине осуществляется в виде текущего контроля и промежуточной аттестации (зачета / экзамена).

Система текущего контроля включает:

1. контроль работы студентов на лекционных занятиях;
2. контроль участия в совместной работе группы;
3. контроль выполнения индивидуальных заданий;
4. контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация осуществляется в виде зачета (экзамена), который проводится в устной либо письменной форме.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определить общий уровень основных знаний по предмету;
2. определить уровень основных знаний по каждой теме курса;
3. объективизировать результат контроля, минимизировать возможную субъективность преподавателя.

#### **Критерии оценивания результатов контрольно-оценочных мероприятий текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

При определении критерия выставления оценки принимаются во внимание объем, глубина знаний, доказательность и аргументированность ответа, а также общий кругозор студента.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные и глубокие знания предмета, знакомому как с основной, так и с дополнительной литературой, рекомендованной для освоения курса.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки при ответе на вопросы.

При выставлении итоговой оценки по дисциплине учитывается глубина демонстрируемых студентом знаний и уровень освоения пройденного материала.

Система критериев оценивания при проведении промежуточной аттестации опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

| Компоненты компетенций     | Признаки уровня освоения компонентов компетенций   |   |   |
|----------------------------|--|---|---|
|                            | пороговый  | повышенный  | высокий   |
| <b>Знания</b>              | Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации. | Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях. | Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.  |
| <b>Умения</b>              | Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации   | Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации  | Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий)   |
| <b>Личностные качества</b> | Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу  | Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.   | Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход. |

#### Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

| № | Код формируемой компетенции и ее содержание  | Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ООП |
|---|--|---|
|   |  | Заочная форма обучения  |
| 1 | ПК-5 – владение знаниями основ управления, организации и экономики в сфере культуры, предпринимательства и маркетинга. | 7, 8  |
| 2 | ПК-6 – способность руководить творческим коллективом.  | 7, 8  |

## Описание показателей и критериев оценивания компетенций

| Показатели оценивания  | Критерии оценивания компетенций   | Шкала оценивания   |
|--|---|--|
| <b>Понимание смысла компетенции</b>  | <p>Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач</p> <p>Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости</p>   | <p>Базовый уровень</p> <p>Средний уровень</p> <p>Продвинутый уровень</p> |
| <b>Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины</b>                               | <p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.</p> | <p>Базовый уровень</p> <p>Средний уровень</p> <p>Продвинутый уровень</p> |
| <b>Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины</b> | <p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.</p>  | <p>Базовый уровень</p> <p>Средний уровень</p> <p>Продвинутый уровень</p> |

### Шкалы оценки для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

*Устный опрос/собеседование:*

- **высокий уровень** имеет место когда ответ данный студентом показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. В этом случае ставится оценка «Отлично».

- **средний уровень** имеет место когда ответ данный студентом показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой

раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе. В этом случае ставится оценка «Хорошо».

• **базовый уровень** имеет место когда ответ данным студентом показывает свидетельствует в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. В этом случае ставится оценка «Удовлетворительно».

Если ответ данным студентом обнаруживает незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. В этом случае ставится оценка «Неудовлетворительно» и компетенции считаются неосвоенными.

#### *Промежуточная аттестация (зачет)*

При проведении промежуточной аттестации в виде тестирования:

• базовый уровень освоения компетенций имеет место, если студент ответил верно на 50-100% тестовых вопросов из билета. В этом случае выставляется оценка «Зачтено»

В случае, если студент ответил верно менее 50% вопросов билета, ему выставляется оценка «Незачтено».

#### *Промежуточная аттестация (экзамен)*

При проведении промежуточной аттестации в виде тестирования:

• высокий уровень освоения компетенций имеет место, если студент ответил верно на 85-100% тестовых вопросов из билета. В этом случае выставляется оценка «Отлично»

• средний уровень освоения компетенций имеет место, если студент ответил верно на 70-84% тестовых вопросов из билета. В этом случае выставляется оценка «Хорошо»

• базовый уровень освоения компетенций имеет место, если студент ответил верно на 50-69% тестовых вопросов из билета. В этом случае выставляется оценка «Удовлетворительно»

В случае, если студент ответил верно менее 50% вопросов билета, ему выставляется оценка «Неудовлетворительно».

## **СБОРНИК ЗАДАНИЙ, ТЕСТОВ, ПРИМЕРОВ, УПРАЖНЕНИЙ**

### **Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

Не предусмотрено

### **Перечень примерных тем контрольных работ.**

Не предусмотрено

### **Перечень примерных вопросов для зачета.**

1. Психология управления как отрасль практической психологии. Предмет современной психологии управления.
2. История становления и развитие психологии управления.
3. Характерные черты и ментальность американской, японской, европейской и российской управленческих структур.
4. Психологические законы управления.
5. Современные концепции эффективного управления.

6. Профессионально важные личностные качества руководителя. «Сильный» и «слабый» руководитель: сравнительный анализ.
7. Блокирующие установки сознания и их преодоление.
8. Лидерство и руководство: понятие, характеристики. Современные психологические теории лидерства и руководства.
9. Влияние самооценки на лидерский потенциал руководителя.
10. Психологические аспекты авторитарного, демократического и либерального стилей управления.
11. Личность подчиненного как объект управления.
12. Способы воздействия руководителя на подчиненного.
13. Содержание социальных ролей «руководитель» и «подчиненный».
14. Факторы эффективного взаимодействия руководителя с подчиненными.

#### **Перечень примерных вопросов для экзамена.**

1. Психологическая структура деятельности (мотив, цель, задача, действия, контроль, результат, рефлексия).
2. Целеполагание и управленческая деятельность.
3. Планирование и решение управленческих задач: психологические аспекты.
4. Мотивация и стимулирование труда: психологические аспекты. Принципы мотивирующей организации труда:
5. Делегирование в системе управленческих действий;
6. Психологические аспекты контроля как управленческого действия.
7. Особенности управленческого общения. Структура процесса общения.
8. Виды управленческого общения. Виды стилей общения и критерии их классификаций.
9. Коммуникативные барьеры в деловом общении, причины их возникновения.
10. Проблема уверенности в процессе управленческого общения и пути ее формирования.
11. Деловая беседа как форма управленческого труда. Особенности проблемных или дисциплинарных бесед.
12. Организационная культура как социально-психологическая проблема.
13. Социальная группа как объект управления. Психология управления групповыми явлениями и процессами.
14. Коммуникативная структура организации. Слухи и меры противодействия им.
15. Управление социально-психологическим климатом организации и пути его оптимизации.
16. Закономерности формирования оптимальных межличностных взаимоотношений в организации, проблема психологической совместимости.
17. Роль организационных ценностей и традиций в регуляции поведения и деятельности подчиненного.
18. Причины возникновения организационного конфликта.
19. Динамика возникновения и развития конфликта. Негативные и позитивные последствия конфликта в группе.
20. Типология конфликтных личностей.
21. «Кодекс поведения» руководителя в конфликте. Управление конфликтом.
22. Психологический стресс: причины, механизмы развития, исходы.
23. Стресс в деятельности руководителя. Управление эмоциональными состояниями.
24. Профилактика стрессов. Меры активного противодействия стрессу.
25. Субъекты управления в театре.
26. Режиссер как руководитель и психолог. Труд режиссера в аспекте проблем психологии управления.

#### **Примерные темы докладов и рефератов**

Не предусмотрено

#### **Тесты (тестовые методики)**

«Какой Вы руководитель»;  
«Способность к лидерству»;  
«Определение лидерских качеств»;  
«Оценка личностных качеств руководителя»;  
«Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» (методика К.Томаса).

**Иные формы контроля знаний**

Не предусмотрено