


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ»

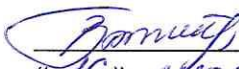
МЕЖОТРАСЛЕВОЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

СОГЛАСОВАНО

Проректор по планированию,
стандартизации и цифровизации
образовательного процесса,
к.п.н., доцент


О.А. Клестова
« 16 » июля 2021 г.

Директор МРЦПК и ППК, доцент


В.Я. Ботнер
« 16 » июля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор, д.п.н., профессор


С.Г. Сериков

« 02 » июля 2021 г.

(протокол №13 заседания
ученого совета от 02 июля 2021 г.)



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ В
ОРГАНИЗАЦИЯХ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Челябинск
2021

Содержание

1. Общая характеристика дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.....	3
1.1. Нормативная правовая база разработки дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.....	3
1.2. Цель и задачи дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.....	4
1.3. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необходимые для освоения программы.....	5
1.4. Планируемые результаты обучения.....	5
1.5. Нормативная трудоемкость обучения.....	9
1.6. Документ, выдаваемый после завершения обучения.....	9
1.7. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.....	9
2. Содержание дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.....	10
2.1. Календарный учебный график.....	10
2.2. Учебный план.....	10
2.3. Рабочие программы учебных разделов.....	13
3. Результаты освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.....	25
4. Оценка качества освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.....	32
5. Кадровое обеспечение образовательного процесса.....	38
6. Разработчики дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.....	39

1 Общая характеристика дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Умение профессионально руководить организациями, персоналом, трудовыми коллективами, эффективно строить свои взаимоотношения с подчиненными, начальниками, другими сотрудниками организации или даже просто чувствовать себя в ней комфортно требует определенного набора знаний, практических навыков и умений. При этом необходимо учитывать, что каждая организация в чем-то индивидуальна, она имеет свою специфику, традиции, права и ответственность, биографию, менталитет, организационную культуру. В то же время основу каждой организации составляют люди, работники, представляя собой весьма важные объекты управленческой деятельности. Соответственно, свои особенности, которые необходимо учитывать руководителю, есть у каждого трудового коллектива, каждого человека, работающего в организации. Соответственно, каждый руководитель должен знать и уметь использовать на практике основные педагогические особенности, закономерности, принципы, рекомендации, связанные с эффективным управлением организацией, ее персоналом.

1.1 Нормативная правовая база разработки дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Нормативно-правовую базу разработки дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Психологические основы управления в организациях физической культуры и спорта» составляют:

– Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 года №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

– Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2015 г. №798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта».

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 августа 2014 года №935 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 49.03.01 Физическая культура (уровень бакалавриата)»;

– Устав Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет физической культуры».

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Психологические основы управления в организациях физической культуры и спорта» (далее – ДПП ПК) разработана с учетом ФГОС ВО по направлению подготовки 49.03.01 «Физическая культура» и с учетом требований профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 29.10.2015 г. №798н (зарегистрировано в Минюсте России 12.11.2015 г. №39694):

Вид профессиональной деятельности	Управление деятельностью и развитием физкультурно-спортивной организации (код 05.008)
Основная цель вида профессиональной деятельности	Обеспечение эффективности и соответствия уставным целям деятельности физкультурно-спортивной организации
Наименование базовой группы, должности (профессии или специальности)	Руководители учреждений, организаций и предприятий (код ОКЗ* 1120); Руководители организаций физической культуры и спорта (код ОКЗ* 1432) * Общероссийский классификатор занятий

1.2 Цель и задачи дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Цель программы: формирование психологической культуры управленческой деятельности; возможности самостоятельного нахождения оптимальных путей достижения цели и преодоления трудностей в межличностных отношениях; пониманию психологических факторов, влияющих на принятие эффективных решений; самоорганизации персонала и возможности управлять ею, необходимых для выполнения следующих видов деятельности в рамках имеющейся квалификации:

Обобщенные трудовые функции		Трудовая функция	
код	наименование	наименование	код
А	Руководство деятельностью в области физической культуры и спорта по месту работы, месту жительства и месту отдыха, а также в образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта	Управление персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе по месту работы, месту жительства и месту отдыха, а также в образовательных организациях	А/02.6
В	Руководство планированием, аналитической и методической деятельностью в области физической культуры и спорта	Руководство методическим и информационным обеспечением деятельности физкультурно-оздоровительной организации	В/02.6

Задачи программы:

1 Ознакомление слушателей с психологическими теориями, лежащими в основе менеджмента; с методами анализа и коррекции личности и деятельности руководителя; с психологией управленческого труда.

2 Получение слушателями знаний понятийного аппарата, описывающего управленческую деятельность; теоретических основ построения управленческой деятельности; методов организации управленческих мероприятий; способов самоанализа и саморазвития; способов самоорганизации; механизмов управления групповыми явлениями и процессами; принципов подбора и оценки персонала.

3 Овладение прикладными аспектами данной дисциплины, имеющими наибольшее значение в организации взаимодействия и профессионального общения; принятия индивидуальных и коллективных решений; преодоления конфликтных ситуаций.

1.3 Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необходимые для освоения программы

Программа предназначена для руководителей учреждений и организаций физкультурно-спортивной направленности.

К освоению дополнительной профессиональной программы повышения квалификации допускаются:

1. Лица, имеющие высшее образование в области физической культуры и спорта.
2. Лица, имеющие высшее образование и дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки в области физической культуры и спорта.

1.4 Планируемые результаты обучения

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Психологические основы управления в организациях физической культуры и спорта» направлена на совершенствование следующих профессиональных компетенций:

- способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе;
- способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы.

Имеющаяся квалификация (требования к слушателям): высшее образование в области физической культуры и спорта

Виды деятельности	Трудовая функция (код)	Трудовые действия	Компетенции	Знания	Умения
А	А/02.6	<p>Подготовка и подписание распорядительных актов и иных официальных документов, связанных с управлением персоналом, в пределах собственных полномочий.</p> <p>Представление предложений о поощрении отличившихся работников, а также о наложении дисциплинарных взысканий на нарушителей производственной дисциплины.</p> <p>Обеспечение соответствия условий труда требованиям трудового законодательства Российской Федерации.</p> <p>Внесение предложений по повышению эффективности использования персонала.</p>	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе	<p>Нормативные документы в области управления персоналом физкультурно-спортивной организации, включая распорядительные акты вышестоящей организации.</p> <p>Требования к оформлению, реквизитам, порядку разработки и утверждения локальных нормативных актов.</p> <p>Основы экономики, организации труда и управления.</p> <p>Трудовое законодательство Российской Федерации.</p> <p>Методы календарного и сетевого планирования.</p> <p>Порядок составления установленной отчетности.</p> <p>Нормативные документы, регламентирующие работу со служебной документацией.</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка физкультурно-спортивной организации.</p> <p>Основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой, браузерами.</p> <p>Этические нормы в области спорта.</p> <p>Требования охраны труда и пожарной безопасности.</p>	<p>Ставить рабочие задачи подчиненным и добиваться их исполнения.</p> <p>Оформлять документы или контролировать их правильность оформления в соответствии с образцом.</p> <p>Использовать информационно-коммуникационные технологии, в том числе текстовые редакторы, электронные таблицы, электронную почту, браузеры.</p>

В	В/02.6	<p>Утверждение направлений методической и информационной работы, тематик методических пособий.</p> <p>Взаимодействие с подразделениями физкультурно-спортивной организации с целью оказания информационной поддержки и консультативной помощи по вопросам методического, кадрового, финансового обеспечения деятельности.</p> <p>Обеспечение проведения обучающих мероприятий, семинаров, конференций для работников физкультурно-спортивной организации по специализированным направлениям.</p> <p>Формирование рабочих групп для выполнения образовательных и консультационных проектов в интересах совершенствования физкультурно-спортивной деятельности.</p> <p>Инициирование подготовки и подписание распорядительных актов и иных официальных документов, связанных с осуществлением методического и информационного</p>	<p>Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы</p>	<p>Правила вида спорта, условия их выполнения, нормы, требования для присвоения спортивных разрядов и званий для избранных видов спорта, федеральные стандарты спортивной подготовки по видам спорта, общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, методы предотвращения противоправного влияния на результаты официальных спортивных соревнований и правила, устанавливающие ответственность за такое противоправное влияние.</p> <p>Законодательство Российской Федерации в части санитарно-гигиенических требований к образовательным организациям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.</p> <p>Основы законодательства Российской Федерации в сфере обеспечения безопасности физкультурных, спортивных и массовых мероприятий.</p> <p>Требования к экипировке, спортивному инвентарю и оборудованию.</p> <p>Правила эксплуатации спортивных сооружений, оборудования и спортивной техники.</p> <p>Правила эксплуатации средств</p>	<p>Координировать и контролировать работу работников, связанную с осуществлением методической и информационной поддержки деятельности физкультурно-спортивной организации.</p> <p>Выполнять анализ планов работ, связанных с осуществлением методического и информационного сопровождения.</p> <p>Выполнять анализ существующих и готовящихся к изданию методических пособий с целью определения их актуальности, практической значимости для совершенствования деятельности физкультурно-спортивной организации по специализированным направлениям.</p> <p>Разъяснять в доступной форме все существенные вопросы организации и внедрения новейших методических подходов в области физической культуры и спорта.</p>
---	--------	---	---	---	--

	<p>обеспечения развития физкультурно-спортивной организации.</p> <p>Определение штата и обязанностей работников, ответственных за выполнение отдельных функций в рамках осуществления методического и информационного обеспечения физкультурно-спортивной организации.</p> <p>Проведение рабочих встреч (совещаний) и мероприятий, связанных с осуществлением методической и информационной работы.</p> <p>Определение наиболее эффективных способов осуществления методической и информационной работы, доведения ее до всех структурных подразделений физкультурно-спортивной организации</p>	<p>пожаротушения.</p> <p>Правила оказания первой помощи.</p> <p>Требования к составлению программ мероприятий, положений о мероприятиях, планов спортивной подготовки, учебных планов.</p> <p>Требования к оформлению, реквизитам, порядку разработки и утверждения локальных нормативных актов.</p> <p>Основы экономики, организации труда и управления.</p> <p>Методы календарного и сетевого планирования.</p> <p>Порядок составления установленной отчетности.</p> <p>Порядок заключения и исполнения договоров.</p> <p>Нормативные документы, регламентирующие работу со служебной документацией.</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка физкультурно-спортивной организации.</p> <p>Основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой, браузерами.</p> <p>Этические нормы в области спорта.</p> <p>Требования охраны труда и пожарной безопасности</p>	<p>Определять объем и достаточность персонала и материальных ресурсов для организации методической и информационной поддержки.</p> <p>Оформлять документы или контролировать их правильность оформления в соответствии с образцом.</p> <p>Использовать информационно-коммуникационные технологии, в том числе текстовые редакторы, электронные таблицы, электронную почту, браузеры</p>
--	---	--	---

В результате освоения программы слушатель должен:

Знать:

- предмет, категории и задачи управленческой психологии, основные направления психологических исследований;
- основные методы управленческой психологии с учётом специфики физической культуры и спорта, профессиональной подготовки спортсменов;
- социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;
- основы управления внутригрупповыми процессами и для разрешения вопросов, связанных с проблемными ситуациями и межличностными конфликтами;
- теоретические и методические основы обучения, воспитания, развития и т.п.

Уметь:

- использовать полученные знания по управленческой психологии в своей практической деятельности;
- организовывать индивидуальную и групповую деятельность людей с учётом их психологических особенностей;
- эффективно решать управленческие задачи с целью активизации выполнения поставленных задач, обучать, воспитывать и руководить ими;
- управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе повседневного общения и совместной деятельности и т.п.

Иметь практически опыт деятельности:

- владеть психологическими способами воздействия на людей;
- обладать методами психологического подбора персонала;
- владеть средствами и методами управления персоналом;
- владеть навыками ведения деловых переговоров.

1.5 Нормативная трудоемкость программы

Всего часов: 72 часа

аудиторных часов: 48 часов.

1.6 Документ, выдаваемый после завершения обучения:

Удостоверение о повышении квалификации установленного ФГБОУ ВО «УралГУФК» образца

1.7 Организационно-педагогические условия дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Образовательный процесс осуществляется на базе УралГУФК в очной форме обучения (с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы).

Реализацию программы осуществляет научно-педагогический состав университета, имеющий ученую степень и ученое звание.

Слушатели могут пользоваться учебными компьютерными классами, специализированными учебными компьютерными программами и ресурсами Интернет.

Слушатели дополнительной профессиональной программы повышения квалификации обеспечиваются доступом ко всем имеющимся ресурсам библиотеки УралГУФК, а именно электронному и бумажному каталогу библиотеки, печатным и электронным изданиям фонда библиотеки.

Все лекционные занятия проводятся с использованием мультимедийного сопровождения.

2 Содержание дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

2.1 Календарный учебный график

Виды учебной деятельности	Порядковый номер дня недели, кол-во аудиторной и внеаудиторной нагрузки в часах									
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3
Аудиторная работа	6	6	6	6	6	6	–	4	2	–
Самостоятельная работа	2	2	2	2	2	2	6	4	6	–
Итоговая аттестация	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2

Учебные занятия проводятся согласно расписанию, утвержденного проректором по планированию, стандартизации и цифровизации образовательного процесса ФГБОУ ВО «УралГУФК».

2.2 Учебный план

Министерство спорта Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
 «Уральский государственный университет физической культуры»
 Межотраслевой региональный центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров

У Ч Е Б Н Ы Й П Л А Н
дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Психологические основы управления в организациях физической культуры и спорта»

№ п/п	Наименование учебных дисциплин (разделов, модулей), тем	Трудоемкость всего в часах	Трудоемкость по видам работ в часах:				Форма контроля
			аудиторные занятия:			самостоятельная работа	
			всего	лекции	практические занятия		
1	Поведение человека в организации	8	4	4	–	4	опрос
1.1	Организационное поведение и сопредельные менеджерские дисциплины. Схема анализа организационного поведения.	4	2	2	–	2	
1.2	Понятие организационного поведения. Ролевое, надролевое и антиролевое поведение	4	2	2	–	2	
2	Личность в организации: психологические характеристики	8	4	–	4	4	тестирование
2.1	Методики измерения психологических характеристик	4	2	–	2	2	
2.2	Психологические характеристики личности и их связь с организационным поведением	4	2	–	2	2	
3	Личность в организации: психические процессы и процессы восприятия	10	6	4	2	4	
3.1	Психические состояния работников	6	4	2	2	2	
3.2	Процесс восприятия и организационное поведение	4	2	2	–	2	
4	Ценности и установки работников в организации	8	4	–	4	4	
4.1	Ценности и установки как параметры удовлетворенности работой	4	2	–	2	2	
4.2	Ценности и установки как параметры вовлеченности в работу	4	2	–	2	2	

№ п/п	Наименование учебных дисциплин (разделов, модулей), тем	Трудоемкость всего в часах	Трудоемкость по видам работ в часах:				Форма контроля
			аудиторные занятия:			самостоятельная работа	
			всего	лекции	практические занятия		
5	Группы в организации	8	4	4	–	4	дискуссия
5.1	Понятие группы. Виды групп. Роль групп в социализации индивидов в организации	4	2	2	–	2	
5.2	Сплоченность группы. Команда. Эффективность команды	4	2	2	–	2	
6	Лидерство в организации	4	4	4	–	–	опрос
6.1	Способы осуществления руководящих функций: стили лидерства	2	2	2	–	–	
6.2	Современные теории лидерства	2	2	2	–	–	
7	Власть и влияние в организации	8	4		4	4	опрос
7.1	Власть, влияние и политические процессы в организации	4	2	–	2	2	
7.2	Сознание и поведение работников как объекты контроля	4	2	–	2	2	
8	Организационная культура	8	4	–	–	4	опрос
8.1	Формирование организационной культуры	4	2	2	–	2	
8.2	Поддержание организационной культуры	4	2	2	–	2	
9	Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников	8	8	4	4	–	обмен опытом
9.1	HR-практики и поведение сотрудников в организации	4	4	2	2	–	
9.2	Практики привлечения работников к участию и наделение полномочиями	4	4	2	2	–	
	Итоговая аттестация	2					экзамен
	Итого	72	42	24	18	28	2

2.3 Рабочие программы учебных разделов

Раздел 1 Поведение человека в организации (8 часов)

Тема 1.1 Организационное поведение и сопредельные менеджерские дисциплины. Схема анализа организационного поведения (4 часа)

Управление. Объект управления. Управление как процесс. Теория организации. Организационное поведение. Уровни анализа организационного поведения. Общая схема анализа организационного поведения.

Тема 1.2 Понятие организационного поведения. Ролевое, надролевое и антиролевое поведение (4 часа)

Поведение. Классификация поведения человека.

Ролевое поведение. Структура ролевого поведения. Нормативная структура роли. Уровни ролевого поведения личности.

Антиролевое поведение. Типология девиантного поведения Р. Мертон. Контрпродуктивное поведение. Типология контрпродуктивного поведения. Саботаж. Абсентеизм. Презентеизм. Трудоголизм. Буллинг. Моббинг. Обструкционизм. Социальный подрыв.

Надролевое поведение. Поведение гражданина организации.

Перечень практических занятий раздела

Практические занятия программой не предусмотрены

Содержание самостоятельной работы слушателей по разделу

Номер темы	Наименование самостоятельной работы слушателей	Трудоемкость в часах
1.1	Организационное поведение	2
1.2	Ролевое поведение	2

Формы и методы контроля знаний слушателей по разделу

Формой контроля является фронтальный опрос слушателей.

Список рекомендуемой литературы и других информационных ресурсов по разделу

Основная литература

1 Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. – М. : Издательство Юрайт, – 2013. – 505 с.

2 Захарова, Т. И. Организационное поведение : учебно-методический комплекс / Т. И. Захарова. – М. : Изд. центр ЕАОИ, 2008. – 330 с.

3 Кочеткова, А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование / А. И. Кочеткова. – М. : «Дело», 2003. – 944 с.

Дополнительная литература:

1 Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами 8 издание / пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2005. – 832с.

2 Гибсон, Дж. Л. Организации : поведение, структура, процессы / Дж.Л. Гибсон, Дж. Иванцевич, Дж.Х.мл Донелли. – М. : Инфра – М, 2000.

3 Кочеткова, А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование / А.И. Кочеткова.- М.: «Дело», 2003. – 944 с.

4 Красовский, Ю. Д. Архитектоника организационного поведения : учеб. пособие для вузов / Ю. Д. Красовский. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 334 с.

5 Митин, А. Н. Психология управления: учебник / А. Н. Митин. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 390 с.

6 Шермерорн, Дж. Организационное поведение 8-е изд. / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн. – СПб. : Питер, 2006 - 637с.

Другие информационные ресурсы:

1 EBSCO – универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний – <http://search.epnet.com>

- 2 Электронный каталог УралГУФК
- 3 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> – полнотекстовая, реферативная база данных
- 4 HR-Portal. Сообщество и публикации – <http://hr-portal.ru/> Александр Фридман – консультант и бизнес-тренер – Режим доступа : <http://www.asfridman.com/>
- 5 ПСИ-ФАКТОР — информационный ресурсный центр по научной и практической психологии – Режим доступа : <http://psyfactor.org/>

Раздел 2 Личность в организации: психологические характеристики (8 часов)

Тема 2.1 Методики измерения психологических характеристик (4 часа)

Личность. Методики измерения психологических характеристик. Методика К. Бриггс и И. Бриггс-Майерс (МВТИ). Цветовой тест М. Люшера. Теория соответствия личности работе Холланда. Методика «Big 5». Опросник NEO PI-K.

Тема 2.2 Психологические характеристики личности и их связь с организационным поведением (4 часа)

Теория личности М. Фридмана и Р. Розермана. Локус контроля. Зрелость. Зрелая и незрелая личность. Самоэффективность. Реактивность – проактивность. Маккиавелизм. Конформность. Креативность. Инновационность. Эмоциональный интеллект. Структура эмоционального интеллекта. Достижимость. Мотивация достижения (Д. МакКлеланд). Перфекционизм (адаптивный и дезадаптивный).

Перечень практических занятий раздела

Номер темы	Наименование практического занятия	Трудоемкость в часах
2.1	Методики измерения психологических характеристик	2
2.2	Психологические характеристики личности	2

Содержание самостоятельной работы слушателей по разделу

Номер темы	Наименование самостоятельной работы слушателей	Трудоемкость в часах
2.1	Изучить методики измерения психологических характеристик	2
2.2	Рассмотреть связь психологических характеристик личности с организационным поведением	2

Формы и методы контроля знаний слушателей по разделу

Форма текущего контроля успеваемости слушателей проходит в виде тестирования.

Список рекомендуемой литературы и других информационных ресурсов по разделу

Основная литература:

- 1 Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для академического бакалавриата / Г. Л. Ильин. 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 191 с.
- 2 Калина, Н. Ф. Психология личности : учебник для ВУЗов / Н. Ф. Калина. – М. : Академический проект, 2015. – 214 с.
- 3 Маклаков, А. Г. Общая психология: учебник / А. Г. Маклаков. – СПб: Питер, 2013. – 582 с.
- 4 Савенков, А. И. Педагогическая психология: учебник / А. И. Савенков. – М.: Юрайт, 2012. – 659 с.
- 5 Шаповаленко, И. В. Психология развития и возрастная психология: учебник для бакалавров / И. В. Шаповаленко. – М.: Юрайт, 2012. – 567 с.

Дополнительная литература:

- 1 Андриенко, Е. В. Социальная психология: учеб. пособие / Е. В. Андриенко; под ред. В.А. Слостенина. – М.: Академия, 2000. – 263с.

2 Волкова, Т. Г. Практикум по психологии самосознания и саморегуляции : методические материалы к курсу / Т. Г. Волкова ; сост. И. А. Мананникова. – М. : Директ-Медиа, 2013. – 62 с.

3 Мухина, В. С. Возрастная психология: учебник для вузов / В. С. Мухина. – М.: Академия, 2000. – 453с.

4 Марцинковская, Т. Д. Психология и педагогика: учебник / Т. Д. Марцинковская, Л. А. Григорович. – М.: Проспект, 2011. – 464 с

5 Митин, А. Н. Психология управления: учебник / А. Н. Митин. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 390 с.

6 Обухова, Л. Ф. Возрастная психология: учебник / Л. Ф. Обухова. – М.: Высшее образование: МГППУ, 2009. – 460 с.

7 Психология: учебник / под общ. ред. В. А. Слостенина, А. С. Обухова. – М.: Юрайт, 2013. – 530 с.

8 Фирсов, М. В. Психология социальной работы: содержание и методы психосоциальной практики : учебное пособие для бакалавров / М. В. Фирсов, Б. Ю. Шапиро. – М.: Юрайт, 2013. – 390 с.

Другие информационные ресурсы:

1 EBSCO – универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний – <http://search.epnet.com>

2 Электронный каталог УралГУФК

3 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> – полнотекстовая, реферативная база данных

4 HR-Portal. Сообщество и публикации – <http://hr-portal.ru/> Александр Фридман – консультант и бизнес-тренер – <http://www.asfridman.com/>

5 ПСИ-ФАКТОР – информационный ресурсный центр по научной и практической психологии – <http://psyfactor.org/>

Раздел 3 Личность в организации: психические процессы и процессы восприятия (10 часов)

Тема 3.1 Психологические состояния работников (6 часов)

Психологическое состояние. Виды психологических состояний работников. Выученная беспомощность. Психологическое (не)благополучие. Зависть. Профессиональное выгорание. Стресс.

Группы стрессоров. Организационные причины стрессов. Управленческие факторы. Условия труда и специфика профессиональной деятельности. Групповые и индивидуальные факторы.

Стрессоры: вызовы и препятствия. Эустресс и дистресс. Негативные последствия высокого уровня стресса.

Тема 3.2. Процесс восприятия и организационное поведение (4 часа)

Восприятие. Факторы, влияющие на процессы восприятия. Свойства процессов восприятия. Избирательность. Социальные стереотипы. Эффект ореола. Атрибуция.

Виды социального восприятия в организации. Организационный климат. Воспринимаемая организационная поддержка. Доверие в организации. Идентификация с организацией. Возможности альтернативного трудоустройства. Баланс работы и личной жизни. Организационная справедливость. Виды организационной справедливости.

Психологический контракт работника. Реципрокность как основа психологического контракта. Структура психологического контракта. Типы психологических контрактов. Последствия нарушения психологического контракта.

Перечень практических занятий раздела

Номер темы	Наименование практического занятия	Трудоемкость (час)
3.1	Психологические состояния работников	2

Содержание самостоятельной работы слушателей по разделу

Номер темы	Наименование самостоятельной работы слушателей	Трудоемкость в часах
3.1	Виды психологических состояний работников	2
3.2	Психологический контракт работника	2

Формы и методы контроля знаний слушателей по разделу

Формой контроля является фронтальный опрос слушателей.

Список рекомендуемой литературы и других информационных ресурсов по разделу

Основная литература:

1 Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для академического бакалавриата / Г. Л. Ильин. 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 191 с.

2 Калина, Н. Ф. Психология личности : учебник для ВУЗов / Н. Ф. Калина. – М. : Академический проект, 2015. – 214 с.

3 Маклаков, А. Г. Общая психология: учебник / А. Г. Маклаков. – СПб: Питер, 2013. – 582 с.

4 Савенков, А. И. Педагогическая психология: учебник / А. И. Савенков. – М.: Юрайт, 2012. – 659 с.

5 Шаповаленко, И. В. Психология развития и возрастная психология: учебник для бакалавров / И. В. Шаповаленко. – М.: Юрайт, 2012. – 567 с.

Дополнительная литература:

1 Андриенко, Е. В. Социальная психология: учеб. пособие / Е. В. Андриенко; под ред. В.А. Слостенина. – М.: Академия, 2000. – 263с.

2 Волкова, Т. Г. Практикум по психологии самосознания и саморегуляции : методические материалы к курсу / Т. Г. Волкова ; сост. И. А. Мананникова. – М. : Директ-Медиа, 2013. – 62 с.

3 Мухина, В. С. Возрастная психология: учебник для вузов / В. С. Мухина. – М.: Академия, 2000. – 453с.

4 Марцинковская, Т. Д. Психология и педагогика: учебник / Т. Д. Марцинковская, Л. А. Григорович. – М.: Проспект, 2011. – 464 с

5 Митин, А. Н. Психология управления: учебник / А. Н. Митин. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 390 с.

6 Обухова, Л. Ф. Возрастная психология: учебник / Л. Ф. Обухова. – М.: Высшее образование: МГППУ, 2009. – 460 с.

7 Психология: учебник / под общ. ред. В. А. Слостенина, А. С. Обухова. – М.: Юрайт, 2013. – 530 с.

8 Фирсов, М. В. Психология социальной работы: содержание и методы психосоциальной практики : учебное пособие для бакалавров / М. В. Фирсов, Б. Ю. Шапиро. – М.: Юрайт, 2013. – 390 с.

Другие информационные ресурсы:

1 EBSCO – универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний – <http://search.epnet.com>

2 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> – полнотекстовая, реферативная база данных

3 HR-Portal. Сообщество и публикации – <http://hr-portal.ru/> Александр Фридман – консультант и бизнес-тренер – <http://www.asfridman.com/>

6 ПСИ-ФАКТОР – информационный ресурсный центр по научной и практической психологии – <http://psyfactor.org/>

Раздел 4 Ценности и установки работников в организации (8 часов)

Тема 4.1 Ценности и установки по отношению к работе (4 часа)

Классификация ценностей (М. Рокич). Трудовые ценности.

Установки. Компоненты установки. Свойства установок. Когнитивный диссонанс. Установки по отношению к работе. Удовлетворенность работой. Вовлеченность в работу. Параметры удовлетворенностью работой. Влияние удовлетворенностью работой на процессы в организации.

Вовлеченность в работу. Компоненты вовлеченности. Энергичность. Самоотдача. Погруженность.

Вовлеченность и трудоголизм.

Организационные факторы формирования вовлеченности.

Тема 4.2 Ценности и установки по отношению к организации (4 часа)

Установки по отношению к организации. Приверженность. Намерение покинуть организацию или остаться в ней.

Объекты приверженности в организации. Трехкомпонентная модель приверженности (Дж. Мейер, Н. Аллен). Аффективная приверженность. Континуальная приверженность. Нормативная приверженность. Следствия высокого уровня организационной приверженности.

Намерение покинуть организацию. Ключевые факторы.

Перечень практических занятий раздела

Номер темы	Наименование практического занятия	Трудоемкость в часах
4.1	Ценности и установки по отношению к работе	2
4.2	Ценности и установки по отношению к организации	2

Содержание самостоятельной работы слушателей по разделу

Номер темы	Наименование самостоятельной работы слушателей	Трудоемкость в часах
4.1	Ценности и установки по отношению к работе	2
4.2	Ценности и установки по отношению к организации	2

Формы и методы контроля знаний слушателей по разделу

Формой контроля является фронтальный опрос слушателей.

Список рекомендуемой литературы и других информационных ресурсов по разделу

Основная литература:

- 1 Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Изд-во : Юнити-Дана, 2009. – 439 с.
- 2 Ефимова, Н. С. Социальная психология : учебник для бакалавров / Н. С. Ефимова, А. В. Литвинова. – М. : Юрайт, 2012. – 442 с.
- 3 Хасанова, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». – Казань : Издательство КНИТУ, 2012. – 260 с.

Дополнительная литература:

- 1 Андриенко, Е. В. Социальная психология: учеб. пособие / Е. В. Андриенко; под ред. В.А. Слостенина. – М.: Академия, 2000. – 263с.
- 2 Гребень, Н. Ф. Тесты для профориентации, воспитательной работы, подбора кадров /сост. Н. Ф. Гребень. – Минск, 2012. – 480 с.
- 3 Ермолаева, Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. – Издательство : Институт психологии РАН, 2008. – 338 с.

4 Митин, А. Н. Психология управления: учебник / А. Н. Митин. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 390 с.

5 Стоюхина, Н. Ю. История советской психотехники : психология воздействия. Учебное пособие / Н. Ю. Стоюхина. – Логос, 2012. – 323 с.

6 Райзберг, Б. А., Тутунджян А.К. Психологические основы управления : учебное пособие / Б. А. Райзман, А. К. Тутунджян. – Юнити-Дана, 2012 г. – 239 с.

7 Фирсов, М. В. Психология социальной работы: содержание и методы психосоциальной практики: учебное пособие для бакалавров / М. В. Фирсов, Б. Ю. Шапиро. – М.: Юрайт, 2013. – 390 с.

Другие информационные ресурсы:

1 EBSCO – универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний – <http://search.epnet.com>

2 Электронный каталог УралГУФК

3 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> – полнотекстовая, реферативная база данных

4 HR-Portal. Сообщество и публикации – <http://hr-portal.ru/> Александр Фридман – консультант и бизнес-тренер – <http://www.asfridman.com/>

5 ПСИ-ФАКТОР – информационный ресурсный центр по научной и практической психологии – <http://psyfactor.org/>

Раздел 5 Группы в организации (8 часов)

Тема 5.1 Понятие группы. Виды групп. Роль групп в социализации индивидов в организации (4 часа)

Группа. Классификация групп. Формальная и неформальная группа.

Неформальная группа. Механизмы интеграции неформальных групп в организации: аффективные и когнитивные. Выгоды членства в неформальной группе.

Социализация индивидов в организации: роль группы. Воздействие групп на поведение индивида. Групповые стимулы и санкции.

Тема 5.2 Сплоченность группы. Команда. Эффективность команды (4 часа)

Сплоченность. Факторы сплоченности группы. Групповая сплоченность и нормы эффективности труда. Поддержка со стороны рабочей группы. Групповое принятие решений.

Эффективность групповой деятельности. Социальная фасилитация. Диффузия ответственности. «Социальная лень» и ее причины.

Команда. Отличие команды от рабочей группы. Команда как социально-психологический феномен. Условия эффективной команды. Предпочтительный состав команды. Типы ролей в команде. Тест «Командные роли» Белбина.

Перечень практических занятий раздела

Практические занятия программой не предусмотрены

Содержание самостоятельной работы слушателей по разделу

Номер темы	Наименование самостоятельной работы слушателей	Трудоемкость в часах
5.1	Роль групп в социализации индивидов в организации	2
5.2	Эффективность команды	2

Формы и методы контроля знаний слушателей по разделу

Текущий контроль осуществляется в форме дискуссии по изученным темам.

Список рекомендуемой литературы и других информационных ресурсов по разделу

Основная литература:

1 Авдеев, В. В. Управление персоналом : технологии формирования команды: учебное пособие / В. В. Авдеев. – М., 2002.

2 Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Т. Д. Евстигнеева. – СПб., 2004.

3 Кричевский, Р. Л. Социальная психология малой группы: учеб. пособие / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М.: Аспект-Пресс, 2001. – 318с.

Дополнительная литература:

1 Аминов, И. И. Психология делового общения : учебник / И. И. Аминов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 288 с.

2 Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 591 с.

3 Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 372 с.

4 Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б. Р. Мандель. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 348 с.

5 Ниренберг, Д. И. Новое искусство переговоров / Д. И. Ниренберг, Г. Калеро ; пер. с англ. Л.Н. Дукорская. – Минск : Попурри, 2014. – 169 с.

6 Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – 2-е изд., перераб. – М. : Флинта, 2015. – 222 с.

Другие информационные ресурсы:

1 EBSCO – универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний – <http://search.epnet.com>

2 Электронный каталог УралГУФК

3 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> – полнотекстовая, реферативная база данных

4 HR-Portal. Сообщество и публикации – <http://hr-portal.ru/> Александр Фридман – консультант и бизнес-тренер – <http://www.asfridman.com/>

5 ПСИ-ФАКТОР – информационный ресурсный центр по научной и практической психологии – <http://psyfactor.org/>

Раздел 6 Лидерство в организации (4 часа)

Тема 6.1 Способы осуществления руководящих функций: стили лидерства

Универсалистский подход к лидерству. Качества, предсказывающие способность стать лидером. Контекстуальный подход к лидерству.

Стили лидерства (К. Левин). Системы менеджмента по Р. Лайаерсу. Модель лидерства Ф. Фидлера. Ориентированность на задачу и ориентированность на человека. Модель П. Херси и К. Бланшар.

Влияние стилей руководства на установки и поведение подчиненных.

Тема 6.2 Современные теории лидерства (2 часа)

Трансформационное лидерство. Трансакционное лидерство.

Стили лидерства, установки и поведение работников. Условия эффективности трансформационного и трансакционного лидерства.

Индикаторы типов лидерства.

Теория обмена между лидером и подчиненными (LMX). Реципрокные сбалансированные взаимодействия. Модели поведения лидера в отношении двух групп подчиненных: in-group и out-group. Условия вхождения в in-group.

Перечень практических занятий раздела

Практические занятия программой не предусмотрены

Содержание самостоятельной работы слушателей по разделу

Самостоятельная работа разделом не предусмотрена

Формы и методы контроля знаний слушателей по разделу

Текущий контроль осуществляется в форме опроса по изученным темам.

Список рекомендуемой литературы и других информационных ресурсов по разделу

Основная литература:

1 Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для академического бакалавриата / Г. Л. Ильин. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 191 с.

2 Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – 2-е изд., перераб. – М. : Флинта, 2015. – 222 с.

3 Райзберг, Б. А. Психологические основы управления : учебное пособие / Б. А. Райзберг, А. К. Тутунджян. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 239 с.

Дополнительная литература:

1 Андриенко, Е. В. Социальная психология: учеб. пособие / Е. В. Андриенко; под ред. В.А. Слостенина. – М.: Академия, 2000. – 263с.

2 Кричевский, Р. Л., Рыжак М.М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе / Р. Л. Кричевский, М. М. Рыжак . – М. : МГУ, 1985. – 221 с.

3 Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 373 с.

4 Фидельман, Г. Н. Характерные черты лидера в менеджменте [Электронный ресурс] / Г. Н. Фидельман. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm123.html>. – Загл. с экрана.

5 Цветков, В. Л. Психология конфликта : От теории к практике : учебное пособие / В. Л. Цветков. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 183 с.

Другие информационные ресурсы:

1 EBSCO – универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний – <http://search.epnet.com>

2 Электронный каталог УралГУФК

3 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> – полнотекстовая, реферативная база данных

4 HR-Portal. Сообщество и публикации – <http://hr-portal.ru/> Александр Фридман – консультант и бизнес-тренер – <http://www.asfridman.com/>

5 ПСИ-ФАКТОР – информационный ресурсный центр по научной и практической психологии – <http://psyfactor.org/>

Раздел 7 Власть и влияние в организации (8 часов)**Тема 7.1 Власть, влияние и политические процессы в организации (4 часа)**

Власть и влияние: иерархизированное взаимодействие. Влияние. Власть. Возникновение властных отношений. Субъекты властных отношений в организации.

Политический процесс в организации. Конкуренция за ресурсы. Факторы политического поведения работников: индивидуальные, организационные. Политическая воля и политическая активность сотрудников.

Типы реакций на негативные организационные события и управленческие практики в зависимости от властных ресурсов работников. Концепция «голоса и выхода» А. Хиршмана. Схема EVLN. Типы «голоса» работников. «Голос» работников и позитивные организационные результаты.

Тема 7.2 Сознание и поведение работников как объекты контроля (4 часа)

Объекты контроля в отношениях власти. Контроль поведения. Средства контроля поведения. Сознание подчиненных как объект контроля. Средства контроля сознания.

Позитивные и негативные типы власти. Враждебное поведение руководителя. Последствия враждебного поведения. Каскадный эффект враждебного поведения.

Перечень практических занятий раздела

Номер темы	Наименование практического занятия	Трудоемкость в часах
7.1	Власть, влияние и политические процессы в организации	2
7.2	Сознание и поведение работников как объекты контроля	2

Содержание самостоятельной работы слушателей по разделу

Номер темы	Наименование самостоятельной работы слушателей	Трудоемкость в часах
7.1	Проанализировать ситуацию «Использование власти»	2
7.2	Подготовка к практическому занятию (изучение учебной, научной и методической литературы, материалов периодических изданий с привлечением электронных средств официальной, статистической, периодической и научной информации)	2

Ситуация для анализа «Использование власти» (тема 7.1)

Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию «Майкрософт» обратилась корпорация «Ай Би Эм» относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям своего недавно нанятого программиста, «Майкрософт» смог предложить «Ай Би Эм» теперь всем известную программу MS-DOS, которая используется во всех персональных компьютерах «Ай Би Эм» и совместимых с ними компьютерах.

Впоследствии «Майкрософт» стал буквально незаменим в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое профессиональные программисты используют на компьютерах производства «Ай Би Эм» и «Эппл». Под руководством Гейтса «Майкрософт» установил стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В данный момент разрабатывается операционная система для второго поколения персональных компьютеров «Ай Би Эм».

Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделали «Майкрософт» крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса - миллиардером. Согласно журналу «Уолл Стрит Джорнэл», «эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса (ему 31 год), а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда - и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами «Майкрософт».

Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985 г., когда Джон Скалли из «Эппл» разрабатывал язык «МакБейсик» для своего персонального компьютера «Макинтош», Гейтс пригрозил остановить действие купленной «Эппл» лицензии на использование программ, которые «Майкрософт» разработал для «Эппл-II», если Скалли не закроет проект «МакБейсик». Учитывая, что дела с линией «Макинтоша» тогда обстояли плохо, а необходимые для оплаты многих счетов средства поступали только с линии «Эппл-II», Скалли ничего не оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании «Тэнди» говорит: «В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс». Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие - считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что его осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако ж, ждут не дождутся, когда «Ай Би Эм» решит, что она стала слишком уязвимой для Гейтса и «Майкрософта» и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы:

1. Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает ли он властью?
2. Какой тип власти он использует?
3. Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение сотрудников в принятие решений?

Формы и методы контроля знаний слушателей по разделу

Текущий контроль осуществляется в форме опроса по изученным темам.

Список рекомендуемой литературы и других информационных ресурсов по разделу

Основная литература:

1 Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для академического бакалавриата / Г. Л. Ильин. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 191 с.

2 Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – 2-е изд., перераб. – М. : Флинта, 2015. – 222 с.

3 Райзберг, Б. А. Психологические основы управления : учебное пособие / Б. А. Райзберг, А. К. Тутунджян. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 239 с.

Дополнительная литература:

1 Андриенко, Е. В. Социальная психология: учеб. пособие / Е. В. Андриенко; под ред. В.А. Слостенина. – М.: Академия, 2000. – 263с.

2 Кричевский, Р. Л., Рыжак М.М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе / Р. Л. Кричевский, М. М. Рыжак . – М. : МГУ, 1985. – 221 с.

3 Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 373 с.

4 Фидельман, Г. Н. Характерные черты лидера в менеджменте [Электронный ресурс] / Г. Н. Фидельман. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm123.html>. – Загл. с экрана.

5 Цветков, В. Л. Психология конфликта : От теории к практике : учебное пособие / В. Л. Цветков. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 183 с.

Другие информационные ресурсы:

1 EBSCO – универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний – <http://search.epnet.com>

2 Электронный каталог УралГУФК

3 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> – полнотекстовая, реферативная база данных

4 HR-Portal. Сообщество и публикации – <http://hr-portal.ru/> Александр Фридман – консультант и бизнес-тренер – <http://www.asfridman.com/>

5 ПСИ-ФАКТОР – информационный ресурсный центр по научной и практической психологии – <http://psyfactor.org/>

Раздел 8 Организационная культура (8 часов)

Тема 8.1 Формирование организационной культуры (4 часа)

Организационная культура. Функции организационной культуры. Функционалистский и феноменологический подходы к организационной культуре. Структура организационной культуры (Э. Шейн). Уровни организационной культуры (Г. Хофштеде).

Доминирующая культура и субкультуры. Организационные субкультуры. Сильные и слабые культуры. Комплексные и акцентированные культуры.

Тема 8.2 Поддержание организационной культуры (4 часа)

Способы передачи культуры. Изменение организационной культуры. Необходимость культурных преобразований. Спрос на культурные изменения.

Модель организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна. Модель Г. Хофштеде. Ключевые параметры организационной культуры (Д. Дэнисон). Типология организационной культуры М. Кэ. де Ври.

Влияние организационной культуры на экономическую эффективность.

Перечень практических занятий раздела

Практические занятия программой не предусмотрены

Содержание самостоятельной работы слушателей по разделу

Номер темы	Наименование самостоятельной работы слушателей	Трудоемкость в часах
8.1	Формирование организационной культуры	2
8.2	Поддержание организационной культуры	2

Формы и методы контроля знаний слушателей по разделу

Текущий контроль осуществляется в форме опроса по изученным темам.

Список рекомендуемой литературы и других информационных ресурсов по разделу

Основная литература:

1 Ефимова, Н. С. Социальная психология: учебник для бакалавров / Н. С. Ефимова, А. В. Литвинова. – М.: Юрайт, 2012. – 442 с.

2 Тихомирова, О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие / О. Г. Тихомирова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 151 с.

3 Шейн, Эдгар Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. – М. : Питер, 2012. – 352 с.

Дополнительная литература:

1 Андриенко, Е. В. Социальная психология: учеб. пособие / Е. В. Андриенко; под ред. В.А. Слостенина. – М.: Академия, 2000. – 263с.

2 Грошев, И. В. Организационная культура / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. – М. : Юнити, 2013. – 528 с.

3 Иванова, И. С. Этика делового общения : учеб. пособие для вузов.-3-е изд., испр.и доп. – М. : ИНФРА-М, 2014. –168 с.

4 Кричевский, Р. Л. Социальная психология малой группы: учеб. пособие / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М.: Аспект-Пресс, 2001. –318 с.

5 Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 437 с.

6 Хасанова, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». – Казань : Издательство КНИТУ, 2012. – 260 с.

7 Цветков, В. Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В. Л. Цветков. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 183 с.

8 Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 463 с.

Другие информационные ресурсы:

1 EBSCO – универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний – <http://search.epnet.com>

2 Электронный каталог УралГУФК

3 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> – полнотекстовая, реферативная база данных

4 HR-Portal. Сообщество и публикации – <http://hr-portal.ru/> Александр Фридман – консультант и бизнес-тренер – <http://www.asfridman.com/>

5 ПСИ-ФАКТОР – информационный ресурсный центр по научной и практической психологии – <http://psyfactor.org/>

Раздел 9 Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников (8 часов)

Тема 9.1 HR-практики и поведение сотрудников в организации (4 часа)

HR-практики. Подходы к анализу HR-практик в организации. Практики высокого

уровня использования работы (HRWP). HRWP и результаты компании.

Отдельные виды HR-практик. Требования для исполнения работы. Вызовы требований для исполнения работы. Ресурсы для исполнения работы. Обучение и развитие. Качество коммуникаций в организации.

Тема 9.2 Практики привлечения работников к участию и наделение полномочиями (4 часа)

Вовлечение и трансмиссия власти. Привлечение к участию, расширение полномочий. Забота о социальном благополучии работника. Содействие балансу профессиональных и семейных ролей работника. Job crafting как способ увеличения индивидуальных ресурсов работника.

Перечень практических занятий раздела

Номер темы	Наименование практического занятия	Трудоемкость в часах
9.1	HR-практики и поведение сотрудников в организации	2
9.2	Практики привлечения работников к участию и наделение полномочиями	2

Содержание самостоятельной работы слушателей по разделу

Самостоятельная работа программой не предусмотрена.

Формы и методы контроля знаний слушателей по разделу

Формой контроля выступает обмен опытом слушателей по изученным темам.

Список рекомендуемой литературы и других информационных ресурсов по разделу

Основная литература:

1 Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 439 с.

2 Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2015. – 688 с.

3 Ильина, Л. О. Рынок труда и управления человеческими ресурсами : Учебник. – Ростов н/Д : Феникс, 2008.

4 Кожевина, О. В. Управление изменениями : учебное пособие / О. В. Кожевина. – М. : ИНФРА-М, 2013. –286 с.

Дополнительная литература:

1 Андриенко, Е. В. Социальная психология: учеб. пособие / Е. В. Андриенко; под ред. В.А. Сластенина. – М.: Академия, 2000. – 263с.

2 Бёме, Г. Делегирование полномочий и ответственности: замещение, консультирование, контроль / Г. Бёме, С. О. Календжян ; под ред. О. Д. Проценко. – М. : Издательский дом «МЕЛАП», 2002. – 201 с.

3 Иванова, И. С. Этика делового общения : учеб. пособие для вузов.-3-е изд., испр.и доп. – М. : ИНФРА-М, 2014. –168 с.

4 Кричевский, Р. Л. Социальная психология малой группы: учеб. пособие / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М.: Аспект-Пресс, 2001. –318 с.

5 Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 437 с.

6 Трофимова, Л. А. Методы принятия управленческих решений : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. А. Трофимова, В. В. Трофимов. – М. :Юрайт, 2015. –335 с.

7 Хасанова, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». – Казань : Издательство КНИТУ, 2012. – 260 с.

8 Цветков, В. Л. Психология конфликта: От теории к практике : учебное пособие / В. Л. Цветков. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 183 с.

9 Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 463 с.

Другие информационные ресурсы:

1 EBSCO – универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний – <http://search.epnet.com>

2 Электронный каталог УралГУФК

3 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> – полнотекстовая, реферативная база данных

4 HR-Portal. Сообщество и публикации – <http://hr-portal.ru/> Александр Фридман – консультант и бизнес-тренер – <http://www.asfridman.com/>

5 ПСИ-ФАКТОР – информационный ресурсный центр по научной и практической психологии – <http://psyfactor.org/>

3 Результаты освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

№ п/п	Наименование учебных разделов, тем	Освоенные/ усовершенствованные компетенции	Должен знать	Должен уметь	Должен владеть
1	Поведение человека в организации				
1.1	Организационное поведение и сопредельные менеджерские дисциплины. Схема анализа организационного поведения.	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	предмет, категории и задачи управленческой психологии, основные направления психологических исследований;	использовать полученные знания по управленческой психологии в своей практической деятельности;	средствами и методами управления персоналом
1.2	Понятие организационного поведения. Ролевое, надролевое и антиролевое поведение.	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	предмет, категории и задачи управленческой психологии, основные направления психологических исследований	использовать полученные знания по управленческой психологии в своей практической деятельности	средствами и методами управления персоналом
2	Личность в организации: психологические характеристики				
2.1	Методики измерения психологических характеристик	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	основные методы управленческой психологии с учётом специфики физической культуры и спорта, профессиональной подготовки спортсменов	организовывать индивидуальную и групповую деятельность людей с учётом их психологических особенностей	методами психологического подбора персонала
2.2	Психологические характеристики личности и их связь с организационным поведением	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	основные методы управленческой психологии с учётом специфики физической культуры и спорта, профессиональной подготовки спортсменов	организовывать индивидуальную и групповую деятельность людей с учётом их психологических особенностей	методами психологического подбора персонала
3	Личность в организации: психические процессы и процессы восприятия				
3.1	Психические состояния работников	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе.	социально-психологическую теорию личности, группы,	управлять общественным мнением, настроением,	средствами и методами управления

		Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	коллектива, теорию и практику руководства и управления;	умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	персоналом
3.2	Процесс восприятия и организационное поведение	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	средствами и методами управления персоналом
4	Ценности и установки работников в организации				
4.1	Ценности и установки как параметры удовлетворенности работой	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	основные методы управленческой психологии с учётом специфики физической культуры и спорта, профессиональной подготовки спортсменов	организовывать индивидуальную и групповую деятельность людей с учётом их психологических особенностей	методами психологического подбора персонала
4.2	Ценности и установки как параметры вовлеченности в работу	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	основные методы управленческой психологии с учётом специфики физической культуры и спорта, профессиональной подготовки спортсменов	организовывать индивидуальную и групповую деятельность людей с учётом их психологических особенностей	методами психологического подбора персонала

5	Группы в организации				
5.1	Понятие группы. Виды групп. Роль групп в социализации индивидов в организации	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	средствами и методами управления персоналом;
5.2	Сплоченность группы. Команда. Эффективность команды	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	средствами и методами управления персоналом;
6	Лидерство в организации				
6.1	Способы осуществления руководящих функций: стили лидерства	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	средствами и методами управления персоналом;

6.2	Современные теории лидерства	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	средствами и методами управления персоналом
7	Власть и влияние в организации				
7.1	Власть, влияние и политические процессы в организации	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	средствами и методами управления персоналом;
7.2	Сознание и поведение работников как объекты контроля	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	средствами и методами управления персоналом

8	Организационная культура				
8.1	Формирование организационной культуры	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	средствами и методами управления персоналом
8.2	Поддержание организационной культуры	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	средствами и методами управления персоналом;
9	Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников				
9.1	HR-практики и поведение сотрудников в организации	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым	средствами и методами управления персоналом;

				действиям в процессе	
9.2	Практики привлечения работников к участию и наделение полномочиями	Способность управлять персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе. Способность контролировать результаты физкультурно-спортивной работы	социально-психологическую теорию личности, группы, коллектива, теорию и практику руководства и управления;	управлять общественным мнением, настроением, умело и грамотно регулировать взаимоотношения людей: убеждать, доказывать, внушать и побуждать людей к необходимым действиям в процессе	средствами и методами управления персоналом;

4 Оценка качества освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Текущий контроль успеваемости проводится в течение обучения по каждой теме учебного раздела ДПП ПК. Преподаватель самостоятельно устанавливает средства и методы текущего контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных знаний, умений и компетенций слушателями в результате освоения темы или раздела в целом. В основном текущий контроль основывается на результатах выполнения слушателями практических заданий и заданий для самостоятельной работы.

Завершающим этапом освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации является итоговая аттестация слушателей.

Итоговая аттестация проводится на основе принципов объективности и независимости оценки качества подготовки слушателей.

К итоговой аттестации допускаются слушатели в полном объеме выполнившие учебный план ДПП ПК.

Слушатели должны показать свою способность и умение, опираясь на полученные знания, сформированные умения, профессиональные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи своей профессиональной деятельности.

Формой итогового контроля является тестирование, содержащее вопросы по всем разделам и темам ДПП ПК.

Оценка уровня освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации осуществляется аттестационной комиссией в форме зачёта и определяется следующими оценками: «зачтено», «не зачтено». Общее количество вопросов принимается за 100 %, оценка выставляется по значению соотношения правильных ответов к общему количеству вопросов в процентах.

Критерии оценивания: при 70 % правильных ответов на тестовые задания ДПП ПК считается успешно освоенной и выставляется оценка «зачтено»; при менее 70% правильных ответов – «не зачтено».

Перечень вопросов, выносимых на итоговую аттестацию

- 1 Психологическое содержание управленческой деятельности.
- 2 Основные направления в современной психологии управления.
- 3 Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
- 4 Культура управления в организации как социально-психологическая проблема.
- 5 Личность как объект управления.
- 6 Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
- 7 Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
- 8 Профессиограмма руководителя.
- 9 Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.
- 10 Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
- 11 Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
- 12 Мотив как психологическая причина поведения.
- 13 Социально-психологические механизмы поведения личности в коллективе.
- 14 Место социального контроля в управлении групповыми процессами.
- 15 Использование средств PR (Паблик Рилейшинз) в управлении.
- 16 Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
- 17 Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.

- 18 Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
- 19 Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
- 20 Специфика и закономерности управленческого общения.
- 21 Средства психологического влияния.
- 22 Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
- 23 Легитимность власти: юридический и психологический аспект.
- 24 Административные и психологические ресурсы управленческой деятельности.
- 25 Особенности психологии должности в государственных организациях.
- 26 Психологические механизмы влияния и взаимовлияния в процессе общения руководителя и подчиненного.
- 27 Психология манипуляции личностью в процессе управления.
- 28 Социально-психологические аспекты регулирования конфликтов в подразделениях компаний.
- 29 Социально-психологическая адаптация работников организаций.
- 30 Социально-психологические основы лидерства в органах власти.
- 31 Социально-психологические аспекты управления в экстремальных ситуациях.
- 32 Особенности психологического управления в государственных организациях.
- 33 Мотивация и ответственность руководителя в государственных организациях.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ для итоговой аттестации слушателей

1. Психологические особенности управленческой деятельности характеризуются:

- а) опосредованной связью с конечными результатами функционирования системы управления;
- б) специфичностью своего предмета;
- в) специфичностью содержания управленческой деятельности;
- г) различиями интеллектуальной организации руководителя;
- д) специфичностью организационного статуса.

2. Какие уровни управленческой деятельности принято выделять в психологии управлений?

- а) институциональный;
- б) технический;
- в) технологический;
- г) управленческий;
- д) конституционный.

3. Методы исследования в психологии управления направлены на:

- а) изучение личности руководителя;
- б) изучение личности исполнителя;
- в) на изучение и оценку организационных умений;
- г) описание структуры группового взаимодействия;
- д) на изучение социальных отношений организации.

4. Процесс управления как система управляющих воздействий сводится к:

- а) изучению статусных характеристик группы;
- б) целенаправленному воздействию на объект управления;
- в) оптимизации структурных компонентов организации;
- г) направленному функционированию информации в системе управления;
- д) формированию социально-психологического климата организации.

5. К основным свойствам систем управления не относятся следующие:

- а) целостности;
- б) адаптивности;
- в) критичности;
- г) замкнутости;
- д) обособленности;
- е) эмерджентности.

6. К какому виду систем можно отнести классическую систему управления?

- а) открытым;
- б) закрытым;
- в) полукрытым;
- г) изолированным;
- д) вероятностным.

7. Как влияет общественное мнение на функционирование административной системы управления?

- а) стимулирует функционирование;
- б) тормозит принятие решений;
- в) ни как не влияет;
- г) разрушает внутрисистемные связи;
- д) усиливает контроль в организации.

8. Коммуникативный процесс в среде управления не включает в себя следующие элементы:

- а) субъекта управления;
- б) объекта управления;
- в) сообщение;
- г) оценку достоверности информации;
- д) канал связи.

9. Какие организационные структуры управления не относятся к адхократическим?

- а) проектный тип организации;
- б) матричный тип организаций;
- в) функциональный тип;
- г) линейный тип;
- д) конгломератный тип;
- е) тип со свободной структурой.

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

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

11. Каким наиболее типичным ошибкам восприятия подвержен руководитель?

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

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

- а) дефицит времени для принятия решения;

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

13. От высокоинтеллектуальной состоятельности руководителя прямо зависит?

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

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

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

15. Чем отличается понятие мотивации от понятия потребностей?

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

16. От каких параметров зависит общая мотивированность поведения человека?

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

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

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

18. Какие функции выполняют эмоции в организации деятельности?

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

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

- а) работа с разнородной и разнообразной информацией, обладающей различной степенью достоверности;

- б) высокая мера ответственности;
- в) фактор дефицита времени;
- г) фактор вероятности межличностных конфликтов;
- д) существование групповых ценностей;
- е) необходимость одновременно «быть тут и там» (полифокусность управленческой деятельности).

20. Какой из психологических признаков не характеризует малую группу?

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

21. Какое количество членов наиболее оптимально образуют малую группу?

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

22. Чем отличается формальная группа от неформальной?

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

23. Какие психологические факторы не определяют групповую динамику?

- а) групповая сплоченность;
- б) совместимость;
- в) универсальность;
- г) лидерство;
- д) межгрупповая конфликтность;
- е) фазовость развития группы;
- ж) толерантность;
- з) психологический климат.

24. Какие психологические параметры характеризуют феномен лидерства?

- а) лидерство осуществляется в больших социальных группах;
- б) неформальная регуляция межличностных отношений;
- в) лидерство возникает организовано и преднамеренно;
- г) ответственность лидера более широка и объемна, чем ответственность руководителя;
- д) у лидера нет четкой системы санкций к членам группы.

25. Конформизм - это психологическое понятие, описывающее:

- а) отзывчивость и доброту человека;
- б) решительность в действиях;
- в) уступчивость просьбам других людей;
- г) особое качество внимания;
- д) восприимчивость к давлению группы, ее мнению.

26. Расставьте в правильной последовательности фазы развития группы:

- а) корпорация;

- б) диффузная группа;
- в) кооперация;
- г) коллектив;
- д) ассоциация 1)_____ 2)_____ 3)_____ 4)_____ 5)_____

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

- а) от социального статуса;
- б) от уровня обаяния;
- в) от характерологических особенностей руководителя;
- г) от уровня организации внимания;
- д) от особенностей темперамента;
- е) от особенностей рефлексивного поведения.

28. Что выражает психологическое качество личности управляющего - креативность?

- а) устойчивость и работоспособность;
- б) высокая переключаемость внимания;
- в) способность к творчеству;
- г) предприимчивость и стремление к достижениям;
- д) независимость.

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

- а) увеличить число передаточных звеньев в канале информации;
- б) своевременно корректировать информационный поток;
- в) заблокировать обратную связь в системе управления;
- г) использовать более простой способ передачи информации;
- д) усилить домысливание неудовлетворительного информационного сообщения.

30. Какой стиль управления можно считать наиболее эффективным?

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный;
- г) индивидуальный;
- д) ситуативный;
- е) соучастующий;
- ж) руководяще-лидерский.

31. К внутренним компонентам конфликта относят:

- а) систему противоречий среды жизнедеятельности;
- б) экономические противоречия;
- в) личностные противоречия;
- г) правовые противоречия;
- д) межгрупповые противоречия.

32. Какие виды конфликтов не классифицированы по составу их участников?

- а) внутриличностные;
- б) творческие;
- в) межличностные;
- г) политические;
- д) групповые;
- е) организационные.

33. Какие факторы не определяют межличностный конфликт?

- а) неприемлемость информации для одной из сторон;
- б) неадекватное поведение сторон;
- в) расхождение в ценностях и ориентирах;
- г) эмоциональная неприязнь;

д) снижение уровня критичности мышления.

34. Какие структурные элементы конфликта не определяют его содержание?

- а) конфликтогены;
- б) зона разногласий;
- в) конфликтная ситуация;
- г) мотивы конфликта;
- д) конфликтанты.

35. Стратегии и тактики взаимодействия в конфликте не включают в себя прием:

- а) ухода (избегания, игнорирования);
- б) доминирования (конкуренции, соперничества);
- в) активизации (провоцирования, стимуляции);
- г) уступчивости (приспосабливаемости);
- д) сотрудничества (кооперации, интеграции);
- е) компромисса (взаимных уступок).

36. Иррациональные средства управления связаны с психологией:

- а) подсознательного действия (непроизвольного);
- б) осознанного действия;
- в) автоматизированного действия;
- г) подражательного действия;
- д) исследовательского действия.

5 Кадровое обеспечение образовательного процесса

№ п/п	Наименование раздела	Фамилия, имя, отчество преподавателя	Ученая степень, ученое звание	Основное место работы, должность
1	Поведение человека в организации	Попова Екатерина Евгеньевна	кандидат педагогических наук	ФГБОУ ВО «УралГУФК», доцент кафедры педагогики
2	Личность в организации: психологические характеристики	Попова Екатерина Евгеньевна	кандидат педагогических наук	ФГБОУ ВО «УралГУФК», доцент кафедры педагогики
3	Личность в организации: психические процессы и процессы восприятия	Попова Екатерина Евгеньевна	кандидат педагогических наук	ФГБОУ ВО «УралГУФК», доцент кафедры педагогики
4	Ценности и установки работников в организации	Попова Екатерина Евгеньевна	кандидат педагогических наук	ФГБОУ ВО «УралГУФК», доцент кафедры педагогики
5	Группы в организации	Попова Екатерина Евгеньевна	кандидат педагогических наук	ФГБОУ ВО «УралГУФК», доцент кафедры педагогики
6	Лидерство в организации	Попова Екатерина Евгеньевна	кандидат педагогических наук	ФГБОУ ВО «УралГУФК», доцент кафедры педагогики

7	Власть и влияние в организации	Киуру Константин Валерьевич	Доктор филологических наук, профессор	ФГБОУ ВО «ЧелГУ», профессор кафедры журналистики и массовых коммуникаций
8	Организационная культура	Киуру Константин Валерьевич	Доктор филологических наук, профессор	ФГБОУ ВО «ЧелГУ», профессор кафедры журналистики и массовых коммуникаций
9	Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников	Киуру Константин Валерьевич	Доктор филологических наук, профессор	ФГБОУ ВО «ЧелГУ», профессор кафедры журналистики и массовых коммуникаций

6 Разработчики дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

Кандидат педагогических наук, доцент
Попова Екатерина Евгеньевна



Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Психологические основы управления в организациях физической культуры и спорта» рассмотрена на заседании методического совета ФГБОУ ВО «УралГУФК» и рекомендована к реализации в МРЦПК и ППК ФГБОУ ВО «УралГУФК» решением от 16 июня 2021 г. протокол № 10.

Председатель методического совета,
проректор по учебно-воспитательной работе,
кандидат биологических наук, доцент
Окишор Александр Васильевич

