

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования**
**«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«20» апреля 2021 г. № 1

Рабочая программа дисциплины
**Психологические технологии принятия и
реализации управленческих решений**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

специалист

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Арзамас
2021 год

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума ученого совета ННГУ
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение к ней
(фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры
общей педагогики и педагогики профессионального образования
протокол от 12.11.2021 №18
заведующий кафедрой д.п.н., профессор Т.Т. Щелина

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ
(протокол от 05.12.2021 №4)
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений» относится к вариативной части образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности.

Дисциплина обязательна для освоения студентами очной формы обучения в 9, 10 семестрах.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Цель дисциплины – формирование и развитие компетенций, направленных на овладение основами принятия оптимальных организационно-управленческих решений; формирование умения планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов; овладение способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
<i>способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8)</i>	<i>З1. Знать научные, нормативно-правовые и организационно-деятельностные основы процесса управления и разработки управленческого решения; У1. Уметь проектировать программы принятия и реализации организационно-управленческих решений; В1. Владеть эффективными навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</i>
<i>способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности (ПК-4)</i>	<i>З1 (ПК-4) Знать теоретические основы и методы профессионального психологического отбора лиц У1 (ПК-4) Уметь осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности В1 (ПК-4) Владеть навыками профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</i>
<i>способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач (ПК-5)</i>	<i>З1. Знать психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач; У1. Уметь выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач; В1. Владеть навыками выявления актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов), необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.</i>
<i>способностью принимать оптимальные управленческие решения (ПК-27)</i>	<i>З1 (ПК-27) Знать особенности и методы принятия оптимальных управленческих решений У1 (ПК-27) Уметь принимать оптимальные управленческие решения В1 (ПК-27) Владеть способами принятия оптимальных управленческих решений</i>

В т.ч. текущий контроль	3								3					
Зачет														
Экзамен	36										36			
ИТОГО	216		52		78				3		36		47	

ТЕМА 1. Предмет, объект и задачи курса. Проблемы управления деятельностью трудового коллектива. Понятие объекта как организованной деятельности людей. Социально-психологические отношения, опосредованные целями, задачами и ценностями совместной деятельности. Изучение личности работника в организации. Проблема соответствия работника организации. Объект изучения - люди, входящие в самостоятельные организации. Анализ различных подходов к пониманию предмета психологии управления.

ТЕМА 2. Личность как объект управления. Социальные позиции и роли личности в системе управленческих отношений. Регламентация профессионально-функциональных ролей личности. Социальные роли и ответственность личности. Влияние социальных ролей на формирование личности. Уровень притязаний личности в коллективе. Социальные нормы как регуляторы поведения личности в коллективе.

ТЕМА 3. Личность как субъект управления. Социальные и психологические аспекты руководства коллективом. Функции и структура деятельности руководителя коллектива. Социально-психологические аспекты принятия управленческого решения. Коллегиальный подход к принятию решения. Стили руководства и их эффективность. Лидерство и авторитет. Личность руководителя и его организаторские способности.

ТЕМА 4. Коллектив как объект управления. Организационная структура первичного коллектива. Функции неформальной организации первичного коллектива. Формальная и неформальная структура первичного коллектива и его эффективность. Совершенствование структуры первичного коллектива. Психологическая совместимость как фактор эффективности управления. Социально-психологический климат коллектива.

ТЕМА 5. Коллектив как субъект управления. Задачи самоуправления в коллективе. Социально-психологические аспекты различных форм организации труда. Формирование чувства ответственности за процесс и результаты труда у членов коллектива. Общественное мнение и настроение в коллективе: сущность, функции, динамика.

ТЕМА 6. Взаимодействие субъекта и объекта управления. Информированность работников как фактор эффективности управления. Социально-психологический анализ нисходящих коммуникаций. Социально-психологический анализ восходящих коммуникаций. Руководитель в системе коммуникаций. Восприятие и понимание человека человеком в системе коммуникаций. Психодиагностика и психокоррекция взаимоотношений в коллективе. Психологические проблемы социальной адаптации в профессиональной сфере деятельности.

ТЕМА 7. Пространство управленческой деятельности руководителя. Изучение процесса принятия решений. Теория решений в системе наук. Психология принятия решений как интегрирующий фактор знаний, интересов, мировоззрения человека. Подходы к принятию решений. Классификация решений. Этапы выработки решений. Мотивация и мотивы принятия решений. Методы организации групповой дискуссии. Формы групповых дискуссий о принятии решений. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения. Характеристика правил, обеспечивающих верный выбор модели поведения руководителя при выработке и принятии решения.

ТЕМА 8. Искусство управлять людьми. Понятие «стиля управления». Многообразие стилей, применяемых руководителем в процессе управленческой деятельности. Понятие «идеального» стиля в управлении. Основные принципы и механизмы управления в современной организации. Ограничения современного руководителя. Психологические причины ограничений. Искусство разрешения конфликтов в организации. Основные причины конфликтов в современной организации.

ТЕМА 9. Эвристические методы решения управленческих задач. Понятие «эвристических правил» и методов решения творческих управленческих задач. Основные виды и правила проведения «мозгового штурма». Этапы проведения. Нормы организации эвристических

методов. Принципы, на которых базируются эвристические методы. Основные достоинства и ограничения в применении эвристических методов.

ТЕМА 10. Воспитательные функции управленческой деятельности. Сущность воспитания. Принципы и методы воспитательной работы руководителя. Методика воспитательной работы. Индивидуальная работа с персоналом. Личный пример руководителя. «Духовное Я» как внутренняя основа личности руководителя. Контроль и оценка деятельности подчинённых.

ТЕМА 11. Управленческие решения в методологии и организации процесса управления. Процесс управления и разработка управленческого решения. Решение как организационный акт, решение как этап процесса управления, решение как интеллектуальная задача, решение как процесс легализации.

ТЕМА 12. Понятие «экспертиза». Возможные ошибки при проведении экспертизы. Этические принципы проведения экспертизы. Возможности применения современных методов экспертизы. Требования к экспертизе. Опыт экспертного анализа.

ТЕМА 13. Понятие «психология управления». Психологические технологии системы управления. Основные функции и принципы принятия и реализации управленческих решений. Целеполагание и планирование как функция управления. Психологические особенности принятия и реализации управленческих решений.

ТЕМА 14. Этические принципы проведения экспертизы. Сущность и характеристика основных принципов проведения экспертизы: педагогический анализ, целеполагание, планирование, организация, регулирование и контроль.

Тема 15. Возможности применения современных методов экспертизы. Основные методы экспертизы: экономические, организационно-педагогические, социально-психологические, имитационное моделирование, менеджмент и маркетинг в управлении. Роль личности руководителя в управлении. Функциональные обязанности должностных лиц учреждений.

Тема 16. Опыт экспертного анализа. Зарубежный опыт экспертного анализа. Отечественный опыт экспертного анализа.

Тема 17. Психологические технологии системы управления. Психология системы управления. Технологии системы управления.

Тема 18. Основные функции и принципы принятия и реализации управленческих решений. Функции принятия и реализации управленческих решений. Принципы принятия и реализации управленческих решений.

Тема 19. Психологические особенности принятия и реализации управленческих решений. Особенности принятия управленческих решений. Особенности реализации управленческих решений.

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает выполнение практических задач проблемного характера по принятию оптимальных управленческих решений, выявлению актуальных психологических возможностей сотрудников, необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач, а так же по осуществлению профессионального психологического отбора лиц для осуществления профессиональной деятельности.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится по очной форме обучения 28 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: практических, педагогических, организационно-управленческих;

- компетенций: ОК-8 (способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения), ПК-4 (способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности), ПК-5 (способность выявлять актуальные

психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач), ПК-27 (способность принимать оптимальные управленческие решения), ПК-28 (способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

- **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

- **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

- **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

- **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Учебная дисциплина «Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений» в качестве обязательного минимума включает два раздела, интегрирующих тематику теоретической, практической и контрольной составляющих ее содержания. В разделе «Психология управления» изучаются теоретико-методологические основы личности и коллектива как объекта и субъекта управления, а также различные подходы к пониманию предмета психологии управления. В разделе «Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений» изучаются основные функции и принципы принятия и реализации управленческих решений, особенности принятия и реализации управленческих решений, а также эвристические методы решения управленческих задач.

- Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно-практических знаний о технологии принятия и реализации управленческих решений и психологических основах управления.

- Практическая составляющая обеспечивает операционное овладение методами и способами продуктивного взаимодействия субъекта и объекта управления.

- Контрольная составляющая определяет дифференцированный объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью:

- овладения навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений;
- освоения эффективных навыков планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учитывать ее результаты;
- развития навыков выявления актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов), необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач;
- развития умения применять навыки планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учитывать ее результаты.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента. Необходимо постоянное стимулирование самостоятельной работы студентов, стимулирование систематического чтения литературы, монографий.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8051>

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов осуществляется в следующих формах: составление словаря терминов в рамках формирования понятийного аппарата; самостоятельная работа в форме выполнения заданий и исследований по некоторым темам; работа студентов с различными источниками информации (в том числе с использованием Интернет-ресурсов); поиск и анализ информации по индивидуально-заданной теме курса и создание мультимедиа-презентации; изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку; подготовка к практическим и семинарским занятиям; подготовка учебно-исследовательских заданий, реферативных работ, докладов; подготовка к текущему контролю, зачету и экзамену по дисциплине.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
ОК-8 способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения		

<p>31. Знать научные, нормативно-правовые и организационно-деятельностные основы процесса управления и разработки управленческого решения;</p> <p>У1. Уметь проектировать программы принятия и реализации организационно-управленческих решений;</p> <p>В1. Владеть эффективными навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений.</p>	Темы 1-19	<p>Устный опрос Тестирование Реферативные работы Практические задачи проблемного характера</p> <p>Зачет Экзамен</p>
<p>ПК-4 способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p>		
<p>31 (ПК-4) Знать теоретические основы и методы профессионального психологического отбора лиц</p> <p>У1 (ПК-4) Уметь осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p> <p>В1 (ПК-4) Владеть навыками профессионального психологического отбора лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p>	Темы 1-19	<p>Устный опрос Тестирование Реферативные работы Практические задачи проблемного характера</p> <p>Зачет Экзамен</p>
<p>ПК-5 способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач</p>		
<p>31. Знать психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач;</p> <p>У1. Уметь выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач;</p> <p>В1. Владеть навыками выявления актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов), необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.</p>	Темы 1-19	<p>Устный опрос Тестирование Реферативные работы Практические задачи проблемного характера</p> <p>Зачет Экзамен</p>
<p>ПК-27 способностью принимать оптимальные управленческие решения</p>		
<p>31 (ПК-27) Знать особенности и методы принятия оптимальных управленческих решений</p> <p>У1 (ПК-27) Уметь принимать оптимальные управленческие решения</p> <p>В1 (ПК-27) Владеть способами принятия оптимальных управленческих решений</p>	Темы 1-19	<p>Устный опрос Тестирование Реферативные работы Практические задачи проблемного характера</p> <p>Зачет Экзамен</p>
<p>ПК-28 способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов</p>		

<p>3I. Знать приемы планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учитывать ее результаты;</p> <p>UI. Уметь планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учитывать ее результаты;</p> <p>VI. Владеть навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учитывать ее результаты.</p>	Темы 1-19	<p>Устный опрос</p> <p>Тестирование</p> <p>Реферативные работы</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Зачет</p> <p>Экзамен</p>
---	-----------	---

Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

6.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Конкретизированные с учетом специфики дисциплины шкалы оценки для проведения экзамена, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, представлены ниже.

Для проведения контроля сформированности компетенций используются: проверка рефератов, тестирование, устный опрос на зачете и экзамене, решение практических задач проблемного характера

Шкалы оценки для проведения зачета:

оценка «зачтено» выставляется студенту, если он посетил не менее 80% аудиторных занятий, выполнил не менее 3 индивидуальных заданий (реферативная работа), без грубых ошибок в содержании (минимум на удовлетворительно) ответил на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте.

оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он посетил менее 80% аудиторных занятий, выполнил менее 3 индивидуальных заданий (реферативная работа), допустил грубые ошибки в содержании ответов на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте.

Шкалы оценки для проведения экзамена

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы

дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- индивидуальное собеседование,
- тестирование.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- реферативные работы;
- решение практических задач проблемного характера.

Критерии оценки тестирования

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

Критерии оценки устного ответа

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

Критерии оценки письменной реферативной работы

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников,

отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции

6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к зачету) для оценки сформированности компетенций ОК-8; ПК-4; ПК-5; ПК-27; ПК-28

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Предмет, объект и задачи курса.	ОК-8
2. Проблемы управления деятельностью трудового коллектива.	ПК-4
3. Понятие объекта как организованной деятельности людей.	ПК-5
4. Социально-психологические отношения, опосредованные целями, задачами и ценностями совместной деятельности.	ПК-27
5. Изучение личности работника в организации.	ПК-28
6. Проблема соответствия работника организации.	ОК-8
7. Анализ различных подходов к пониманию предмета психологии управления.	ПК-4
8. Личность как объект управления.	ПК-5
9. Социальные позиции и роли личности в системе управленческих отношений.	ПК-27
10. Регламентация профессионально-функциональных ролей личности.	ПК-28
11. Социальные роли и ответственность личности.	ОК-8
12. Влияние социальных ролей на формирование личности.	ПК-4
13. Уровень притязаний личности в коллективе.	ПК-5
14. Социальные нормы как регуляторы поведения личности в коллективе.	ПК-27
15. Личность как субъект управления.	ПК-28
16. Социальные и психологические аспекты руководства коллективом.	ОК-8
17. Функции и структура деятельности руководителя коллектива.	ПК-4
18. Социально-психологические аспекты принятия управленческого решения. Коллегиальный подход к принятию решения.	ПК-5
19. Стили руководства и их эффективность.	ПК-27
20. Лидерство и авторитет.	ПК-28
21. Личность руководителя и его организаторские способности.	ОК-8
22. Коллектив как объект управления.	ПК-4
23. Организационная структура первичного коллектива.	ПК-5
24. Функции неформальной организации первичного коллектива.	ПК-27
25. Формальная и неформальная структура первичного коллектива и его эффективность.	ПК-28
26. Совершенствование структуры первичного коллектива.	ОК-8

27. Психологическая совместимость как фактор эффективности управления.	ПК-4
28. Социально-психологический климат коллектива.	ПК-5

6.4.2. Контрольные вопросы (вопросы к экзамену)
для оценки сформированности компетенций ОК-8; ПК-4; ПК-5; ПК-27; ПК-28

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Коллектив как субъект управления.	ОК-8
2. Задачи самоуправления в коллективе.	ПК-4
3. Социально-психологические аспекты различных форм организации труда.	ПК-5
4. Формирование чувства ответственности за процесс и результаты труда у членов коллектива.	ПК-27
5. Общественное мнение и настроение в коллективе: сущность, функции, динамика.	ПК-28
6. Взаимодействие субъекта и объекта управления.	ОК-8
7. Информированность работников как фактор эффективности управления.	ПК-4
8. Социально-психологический анализ нисходящих коммуникаций.	ПК-5
9. Социально-психологический анализ восходящих коммуникаций.	ПК-27
10. Руководитель в системе коммуникаций.	ПК-28
11. Восприятие и понимание человека человеком в системе коммуникаций.	ОК-8
12. Психодиагностика и психокоррекция взаимоотношений в коллективе.	ПК-4
13. Психологические проблемы социальной адаптации в профессиональной сфере деятельности.	ПК-5
14. Пространство управленческой деятельности руководителя.	ПК-27
15. Изучение процесса принятия решений.	ПК-28
16. Теория решений в системе наук.	ОК-8
17. Психология принятия решений как интегрирующий фактор знаний, интересов, мировоззрения человека.	ПК-4
18. Подходы к принятию решений.	ПК-5
19. Классификация решений. Этапы выработки решений.	ПК-27
20. Мотивация и мотивы принятия решений.	ПК-28
21. Методы организации групповой дискуссии.	ОК-8
22. Формы групповых дискуссий о принятии решений.	ПК-4
23. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения.	ПК-5
24. Характеристика правил, обеспечивающих верный выбор модели поведения руководителя при выработке и принятии решения.	ПК-27
25. Понятие «стиля управления».	ПК-28
26. Многообразие стилей, применяемых руководителем в процессе управленческой деятельности.	ОК-8
27. Понятие «идеального» стиля в управлении.	ПК-4
28. Основные принципы и механизмы управления в современной организации.	ПК-5

29. Ограничения современного руководителя.	ОК-8
30. Психологические причины ограничений.	ПК-4
31. Основные причины конфликтов в современной организации.	ПК-5
32. Эвристические методы решения управленческих задач.	ПК-27
33. Понятие «эвристических правил» и методов решения творческих управленческих задач.	ПК-28
34. Основные виды и правила проведения «мозгового штурма».	ОК-8
35. Основные достоинства и ограничения в применении эвристических методов.	ПК-4
36. Воспитательные функции управленческой деятельности.	ПК-5
37. Принципы и методы воспитательной работы руководителя.	ОК-8
38. Индивидуальная работа с персоналом.	ПК-4
39. Управленческие решения в методологии и организации процесса управления.	ПК-5
40. Процесс управления и разработка управленческого решения.	ПК-27
41. Понятие «экспертиза».	ПК-28
42. Возможные ошибки при проведении экспертизы.	ОК-8
43. Этические принципы проведения экспертизы.	ПК-4
44. Возможности применения современных методов экспертизы.	ПК-5
45. Требования к экспертизе. Опыт экспертного анализа.	ОК-8
46. Понятие «психология управления».	ПК-4
47. Психологические технологии системы управления.	ПК-5
48. Основные функции и принципы принятия и реализации управленческих решений.	ПК-27
49. Целеполагание и планирование как функция управления.	ПК-28
50. Психологические особенности принятия и реализации управленческих решений.	ОК-8

6.4.3. Практические задачи проблемного характера

для оценки сформированности компетенций ПК-4

Задание 1. Малое предприятие "Р" занимается розничной торговлей продуктами питания. "Р" арендует помещение внутри жилого квартала, где располагается продовольственный магазин. Дела на предприятии идут не очень хорошо. Падает выручка, растут затраты. Не хватает продавцов. Сотрудники, работающие на предприятии, стараются увильнуть от работы, плохо обслуживают посетителей магазина, постоянно отлучаются с рабочего места. Вследствие этого товар на полках магазина залеживается и портится. Руководитель предприятия пытается найти выход из создавшегося положения и принимает решение об открытии новой торговой точки.

Задание. Объясните, есть ли ошибки в решении руководителя. Если ошибки есть, то в чем они заключаются. Какое решение было бы желательным для повышения эффективности работы предприятия? Какова должна быть технология принятия решения в данной ситуации? Какую информацию не использовал руководитель при принятии решения об открытии новой торговой точки? Какие критерии должен использовать руководитель при принятии данного решения?

Полученные предложения обсуждаются на занятии

для оценки сформированности компетенций ПК-5

Задание 1. Деловая игра «Разработка управленческих решений в сфере гостиничного бизнеса»:

Ситуация 1

Вам нужно принять решение: целесообразно ли открывать в городе новую гостиницу. Укажите ваши действия по выбору цели и сбору информации.

Ситуация 2

Исходя из данных ситуации 1, и собранной информации осуществить подготовительный анализ альтернатив для принятия решения.

Ситуация 3

Предположим, что в процессе подготовительного этапа принятия решения вы пришли к следующему предварительному выводу: лучшей альтернативой является открытие гостиницы *****, рассчитанной на 30 номеров люкс. Определите ваши действия по реализации данного решения. Оформите решение по форме таблицы:

Содержание этапов процесса принятия решения

Характер проблемы	Альтернативы A_i	Ограничения	Критерий	Выбор A_i

Выводы:

для оценки сформированности компетенций ПК-27

Задание №1. В лечебных учреждениях Нижегородской области реализуется проект «Бережливая поликлиника». Проект связан с внедрением нововведений. Однако главному врачу приходится сталкиваться с сопротивлением изменениям, внедрению нового, передового.

Какие действия может предпринять главный врач, чтобы преодолеть такое сопротивление инновациям? Какую программу инноваций вы можете предложить, если Вас назначат главным врачом больницы?

Задание №2. Вы главный менеджер на крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику и в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение - подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы; с другой - это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями.

Вопрос: Какое решение вы примете? Подпишете ли вы контракт или нет? Почему?

для оценки сформированности компетенций ПК-28

Задание №1. Вы располагаете свободной суммой 100 000 руб. Планируете положить сумму на депозит на 1 год. Коммерческий банк выплачивает проценты по вкладам на следующих условиях:

на срок не менее года

- 15% годовых;
на срок не менее 6 месяцев
- 13% годовых;
на срок не менее 3 месяцев
- 12% годовых.

Какая форма вклада принесет наибольший годовой доход? Какое Вы примете решение?

Общие критерии оценки решения психологических задач:

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательную среду при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

Критерии оценки решения психологических задач:

Отлично - работа выполнена полностью; в логических рассуждениях и обосновании решения нет пробелов и ошибок; в решении нет психологических и управленческих ошибок (возможен один недочет, который не является следствием незнания или непонимания учебного материала).

Хорошо - работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны (если умение обосновывать рассуждения не являлось специальным объектом проверки); допущены одна ошибка или есть два – три недочёта в принятом управленческом решении.

Удовлетворительно - допущено более одной ошибки или более двух – трех недочетов в принятом управленческом решении, но обучающийся обладает обязательными умениями по проверяемой теме.

Неудовлетворительно - допущены существенные ошибки, показавшие, что обучающийся не обладает обязательными умениями по данной теме в полной мере.

6.4.4. Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-28

1. Выберите правильные ответы.

По уровню решаемых проблем управленческие решения делятся на:

1. стратегические

2. тактические
3. оперативные
4. личные
5. групповые

2. Соотнесите психологический тип личности и его характеристику в процессе принятия решения.

Психологический тип личности	Характеристик типа в процессе принятия решения
Мотивационно-пассивный	А. характеризуется формально высокой активностью, мало соотнесенной с реальными проблемами, слабая профессиональная компетентность компенсируется принятием решений общего, неконкретного, а в ряде случаев и неадекватного характера, оценочные суждения нередко личностно ориентированы и не носят профессионального характера.
Имитация бурной деятельности	Б. слабая профессиональная компетентность, стремление не вникать в суть дела и перепоручать задания другим, слабая мотивационная заинтересованность в достижении высоких результатов.
Общего руководства	В. на первых этапах принятия решений высокая интеллектуальная активность, искреннее стремление детально вникнуть в сущность проблемы. Однако при недостаточной компетентности этот тип сталкивается с известными трудностями, в результате чего испытывает выраженную фрустрацию, что обуславливает возможный отказ от решения проблемы либо эмоциональную деструкцию поведения, возникновение высокой негативной напряженности.
Фрустрационный	Г. четко выражена ориентация на дело, однако она весьма специфична, так как не подкреплена умением организовать процесс с акцентом на исполнение решений.

3. Соотнесите психологический тип личности и его характеристику в процессе принятия решения.

Психологический тип личности	Характеристик типа в процессе принятия решения
Напряженного безуспешного поиска до конца	А. характеризуется высокими интеллектуальными качествами и недостаточно развитыми организаторскими способностями. Представитель этого типа легче и быстрее сам будет искать и находить оригинальное решение, так как не способен организовать других и мобилизовать их на поиск решения.
Формально правильного, но нерационального решения	Б. характерен для человека ригидного, негибкого типа с ограниченным интеллектуальным, но высоким волевым потенциалом, имеющим завышенную самооценку, самомнение. Предлагаемые им варианты решения обычно наиболее очевидные, "привычные", стереотипные, рассматриваемые как единственно верные. Настойчиво ведется поиск претворения в жизнь единственно верного варианта. Поскольку чаще всего он страдает неадекватностью, то реализация его сталкивается с серьезными трудностями и

	препятствиями.
Эвристический	В. редко встречающийся тип, который чрезвычайно быстро анализирует проблемную ситуацию, ухватывая ее суть, четко формулирует вопросы, быстро принимает решение и настойчиво проводит его в жизнь. Здесь удачно сочетается высокий интеллектуальный потенциал и развитые общеорганизационные способности. Может гибко перестраивать тактику поиска решений в зависимости.
Эвристически-организаторский	Г. не стремится найти наиболее рациональный способ или кратчайший путь к решению проблемы. Однажды напав на более или менее правильный след, он идет по нему, настойчиво и верно приближаясь к цели, хотя и медленно. Этот способ принятия решений нередко бывает достаточно надежен, хотя и малоэффективен с точки зрения высоких результатов. Он очень редко бывает адекватен инновационным и нестандартным ситуациям. Недостаточно развитая оригинальность мышления определяет этот тип поведения при принятии решений.

для оценки сформированности компетенций ПК-27

4.Соотнесите вид решения и его характеристику по эффективности:

Вид решения	Характеристик решения
оптимальные	А. решения, приводящие к достижению цели управления организацией, но не обязательно в максимальной степени.
удовлетворительные	Б. решения, обеспечивающие максимальную степень достижения целей управления
неудовлетворительные	В. неразумные решения, не приводящие к достижению целей управления

5.Установите соответствие вида решения и его характеристики по методу обоснования.

Вид решения	Характеристик решения
1. интуитивные	А. решения, принимаемые на основе знаний, опыта и логических суждений, здравого смысла.
2. логические	Б. принимаются на основе объективного анализа проблемных ситуаций с использованием научных методов и компьютерных технологий.
3. рациональные	В. принимаются на основе ощущения того, что они правильные, вследствие работы подсознательного процесса оценки альтернатив по доминирующим критериям, которые соответствуют личным предпочтениям.

6.4.5. Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ОК-8

1. Эвристические методы решения управленческих задач: общая характеристика.
2. Метод «мозгового штурма».
3. Метод эмпатии (личной аналогии).
4. Метод многомерных матриц.
5. Метод свободных ассоциаций.
6. Метод инверсии.
7. Метод синектики.
8. Метод эвристических вопросов.
9. Метод организованных стратегий.
10. Стратегии анализа противоречий.
11. Стратегии преодоления барьера (препятствия)
12. Стратегии оценочных суждений.
13. Стратегии использования информации.
14. Стратегии принятия решения.
15. Стратегии функционально-целевого анализа.
16. Стратегии поиска идеи, противоположной общепринятой или наиболее очевидной.
17. Основные управленческие принципы.
18. Процесс принятия решения.
19. Содержание основных функций управления.
20. Виды планирования в управлении.
21. Стили руководства в современном управлении: общая характеристика.
22. Дипломатический стиль управления.
23. Перестроечный стиль управления.
24. Либеральный стиль управления.
25. Регламентирующий стиль управления.
26. Административный стиль управления.
27. Консервативный стиль управления.
28. Лидерский стиль управления.
29. Авральный стиль управления.
30. Коллегиальный стиль управления.
31. Документальный стиль управления.
32. Авторитарный стиль управления.
33. Плановый стиль управления.
34. Творческий (креативный) стиль управления.
35. Психологическая основа климата трудового коллектива.
36. Личность руководителя и его организаторские способности.
37. Учет психологических особенностей личности в деятельности руководителя.
38. Функции организаторской деятельности.
39. Понятие об авторитете и авторитетности руководителя.
40. Типы коммуникативного поведения.
41. Требования к профессиональной подготовке руководителя.
42. Морально-этические качества руководителя.
43. Коммуникативные качества руководителя.
44. Организационно-административные качества руководителя.
45. Волевые качества руководителя.
46. Формальная и неформальная организация.
47. Соотношение понятий «лидер» и «руководитель».
48. Типичные ошибки руководителя при выполнении функций контроля за исполнением решений.
49. Пространство управленческой деятельности руководителя.

50. Интернализация профессионально-функциональной роли.

6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Теория и практика принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : РГУП, 2019. - 140 с. - ISBN 978-5-93916-809-0 // ЭБС Znanium.com/: - Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1191367>
2. Психология управления: Учебное пособие / Королев Л.М., - 7-е изд. - М.: Дашков и К, 2019. - 184 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

б) дополнительная литература:

1. Гуревич, П. С. Психология чрезвычайных ситуаций [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов / П. С. Гуревич. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 495 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028566>

2. Ланко, Д. А. Практика принятия внешнеполитических решений : учебник для бакалавриата и магистратуры / Д. А. Ланко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 160 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/422465>

3. О.П., П. Роль руководителя в принятии управленческих решений. [Электронный ресурс] / П. О.П., С. Е.В., Д. А.И.. — Электрон. дан. // Вестник науки Сибири. — 2016. — № 1. — С. 30-37. // ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <http://e.lanbook.com/journal/issue/297618>

4. Разработка управленческих решений: Учебное пособие / Е.В. Строева, Е.В. Лаврова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 128 с.// ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=370551>

5. Справочник психолога-консультанта организации: Справочник / Истратова О.Н., Эксакусто Т.В., - 3-е изд. - Рн/Д:Феникс, 2010. - 638 с.// ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=910977>

6. Трусъ А.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.А. Трусъ. – Минск: Вышэйшая школа, 2014. – 317 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=509563>

7. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 212 с. — (Серия : Университеты России). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/415436>

в) Программное обеспечение

- 1 Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
- 2 Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	http://www.lib.unn.ru/
Электронная библиотечная система "Znanium"	http://znanium.com/
Электронная библиотечная система "Лань"	https://e.lanbook.com/
Электронная библиотечная система "Консультант студента"	http://www.studentlibrary.ru/
Электронная библиотечная система "Юрайт"	http://www.urait.ru/
Каталог периодических изданий "East View"	http://www.ivis.ru/
Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	http://biblio.tsutmb.ru

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран);

помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;

помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Психологические технологии принятия и реализации управленческих решений** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Рецензент (ы):

к.п.н., доцент

Горская С.В.

Программа одобрена на заседании кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования от **26.02.21**года, протокол № 4

зав. кафедрой

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.п.с.н., доцент

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.