**СИЛЛАБУС**

**Осенний семестр 2024-2025 уч. год**

**Образовательная программа 7M03125**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ID и наимено-вание дисциплины** | | | | **Самостоятельная работа обучающегося**  **(СРО)** | | | | **Кол-во кредитов** | | | | | **Общее**  **кол-во кредитов** | | **Самостоятельная работа обучающегося**  **под руководством преподавателя (СРОП)** | | | |
| **Лекции (Л)** | **Практ. занятия (ПЗ)** | | **Лаб. занятия (ЛЗ)** | | |  |
| 90222  Психология управления | | | | Количество СРО 2-5. | | | | 1 | 1 | |  | | | 2 | Количество  СРОП 6-7.  Это консультативная помощь преподавателя  по подготовке СРО. | | | |
| **АКАДЕМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Формат обучения** | | | | **Цикл,**  **компонент** | | **Типы лекций** | | | **Типы практических занятий** | | | | **Форма и платформа**  **итогового контроля** | | | | | |
| Офлайн | | | | БД  Вузовский компонент М-2 | | Лекции-визуализации, лекции-информации, проблемные лекции, лекции-дискуссии, лекция мозговой штурм, и др. | | | Семинары и вебинары, тренинговые занятия, семинар-ток-шоу, семинар-пресс-конференция, семинар-мозговой штурм | | | | Письменный - традиционный | | | | | |
| **Лектор - (ы)** | | | | Аймаганбетова А.Х. | | | | | | | | |
| **e-mail:** | | | | Olga.Aymaganbetova@mail.ru | | | | | | | | |
| **Телефон:** | | | | +7(701)4803425 | | | | | | | | |
| **АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Цель дисциплины** | | **Ожидаемые результаты обучения (РО)\***  Расписать, что в результате изучения дисциплины  обучающийся будет способен: | | | | | | | | | | **Индикаторы достижения РО (ИД)** | | | | | |
| Формирование знания о фундаментальных понятиях психологии управления для практического применения важнейших аспектов управления в процессе профессионального взаимодействия. Основные принципы психологии управления, личность в управленческих взаимодействиях, управление поведением личности, современные представления об управлении по ценностям, психология управления групповыми явлениями, мотивация, эффективная рефлексия. Понятие о конфликтологии  формирование основ психолого-управленческой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности | | РО1 объяснять роль психологических знаний для управленческой деятельности, | | | | | | | | | | ИД1.1перечислять объект, предмет и задачи психологии управления;  ИД1.2 перечислять исторические этапы развития психологии управления;  ИД1.3 объяснять теоретико-методологические основы психологии управления | | | | | |
| РО2 анализировать кейсы/ситуации с точки зрения теорий психологии управления ; | | | | | | | | | | ИД 2.1 классифицировать диагностические методы исследования в психологии управления;  ИД 2.2 выявлять сильные и слабые стороны психологических теорий управления и лидерства;  ИД 2.3 выделять основные этапы динамики группового развития команды;  ИД 2.4 анализировать межличностные и межкультурные отношения в организации для создания и поддержки корпоративной культуры и психологического климата | | | | | |
| РО3 предлагать стратегии и методы управления для улучшения психологической ситуации и корпоративной культуры организации | | | | | | | | | | ИД 3.1 применять методы диагностики мотивов, общения, взаимовосприятия, ролей в команде;  ИД3.2 применять упражнения, проектировать программы развития личностных способностей, эмоционального интеллекта;  ИД 3.3 предлагать рекомендации по улучшению психологической ситуации и корпоративной культуры организации | | | | | |
| РО4 оценивать лидерские способности и карьерные возможности человека | | | | | | | | | | ИД 4.1 мотивировать себя и окружение для совместной деятельности;  ИД 4.2 оценивать свое развитие в коллективе, уметь регулировать своими эмоциями, рабочим состоянием;  ИД 4.3 проектировать личностный рост и карьерное развитие | | | | | |
| **Пререквизиты** | | | | | - | | | | | | | | | | | | |
| **Постреквизиты** | | | | | Магистерская диссертация | | | | | | | | | | | | |
| **Литература и ресурсы** | | | | | Основная   1. Ахтаева Н.С., Абдигаппарова А.И., Бекбаева З.Н. Басқару психология. – Алматы: Қазақ   университеті, 2018.   1. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология. – Москва: ИД «Форум» - Инфра, 2020. 2. Hilgard E.R., Atkinson R.C. Introduction to Psychology. – N.Y.; Chicago: Harcourt, Brace & World,   2007.   1. Кабаченко В.С. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Юнити, 2017. 2. Кремень М.А. Психология и управление. – Мн. Харвест, 2015. 3. Морозов А. В. Управленческая психология. - М.: Академический проект; Трикста, 2015. 4. Розанова В.А. Психология управления. – М.: ЗАО «Бизнес-Школа «Интел-Синтез». – 2012. 5. Sanderson A., Safdar S. Рsychology. - University of Guelph: Wiley-sons Canada. Ltd., 2012. 6. Столяренко А.Д. Психология управления. - Ростов - на - Дону: Феникс,   2020.   1. Урбанович А.А. Психология управления. Уч. пособие. –Мн.: Харвест, 2020.   **Дополнительная**:   1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами.   - М.: ИНФРА-М., 2016.   1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами. - СПб: Речь,   2022.   1. Becker G.S. Human capital: Theoretical and Empirical Analysis. - N-Y.,   2011.   1. Добреньков В. И. Управление человеческими ресурсами: социально-   психологический подход. Учеб.пособие. - М.: КДУ, 2015.   1. Игнатов В. Г. Теория управления: курс лекций / В.Г. Игнатов, Л.Н.   Албастова. - М. ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д: Изд. центр «МарТ», 2022.  **internet resources**  <http://elibrary.kaznu.kz/ru>  <http://www.azps.ru>  <http://www.top-personal.ru>  <http://www.hrm.ua>  <http://www.hrm.ru>  <http://www.prenhall.com/desslertour/chapter3.pdf> | | | | | | | | | | | | |
| **Академическая политика дисциплины** | | | | | Академическая политика дисциплины определяется [Академической политикой](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%90%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf) и [Политикой академической честности КазНУ имени аль-Фараби.](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.pdf)  Документы доступны на главной странице ИС Univer.  Интеграция науки и образования. Научно-исследовательская работа студентов, магистрантов и докторантов – это углубление учебного процесса. Она организуется непосредственно на кафедрах, в лабораториях, научных и проектных подразделениях университета, в студенческих научно-технических объединениях. Самостоятельная работа обучающихся на всех уровнях образования направлена на развитие исследовательских навыков и компетенций на основе получения нового знания с применением современных научно-исследовательских и информационных технологий. Преподаватель исследовательского университета интегрирует результаты научной деятельности в тематику лекций и семинарских (практических) занятий, лабораторных занятий и в задания СРОП, СРО, которые отражаются в силлабусе и отвечают за актуальность тематик учебных занятий и заданий.  Посещаемость. Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов.  Академическая честность. Практические/лабораторные занятия, СРО развивают у обучающегося самостоятельность, критическое мышление, креативность. Недопустимы плагиат, подлог, использование шпаргалок, списывание на всех этапах выполнения заданий.  Соблюдение академической честности в период теоретического обучения и на экзаменах помимо основных политик регламентируют [«Правила проведения итогового контроля»](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%20%D0%9B%D0%AD%D0%A1%202022-2023%20%D1%83%D1%87%D0%B3%D0%BE%D0%B4%20%D1%80%D1%83%D1%81%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA%D0%B5.pdf), [«Инструкции для проведения итогового контроля осеннего/весеннего семестра текущего учебного года»](https://univer.kaznu.kz/Content/instructions/%D0%98%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%202022-2023.pdf), «Положение о проверке текстовых документов обучающихся на наличие заимствований».  Документы доступны на главной странице ИС Univer.  Основные принципы инклюзивного образования. Образовательная среда университета задумана как безопасное место, где всегда присутствуют поддержка и равное отношение со стороны преподавателя ко всем обучающимся и обучающихся друг к другу независимо от гендерной, расовой/ этнической принадлежности, религиозных убеждений, социально-экономического статуса, физического здоровья студента и др. Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников и сокурсников. Для всех студентов достижение прогресса скорее в том, что они могут делать, чем в том, что не могут. Разнообразие усиливает все стороны жизни.  Все обучающиеся, особенно с ограниченными возможностями, могут получать консультативную помощь по телефону/ е-mail [umo200709@gmail.com](mailto:umo200709@gmail.com) либо посредством видеосвязи в MS Teams.  Интеграция МООC (massive open online course). В случае интеграции МООC в дисциплину, всем обучающимся необходимо зарегистрироваться на МООC. Сроки  прохождения модулей МООC должны неукоснительно соблюдаться в соответствии с графиком изучения дисциплины.  ВНИМАНИЕ! Дедлайн каждого задания указан в календаре (графике) реализации содержания дисциплины, а также в МООC. Несоблюдение дедлайнов приводит к потере баллов. | | | | | | | | | | | | |
| **ИНФОРМАЦИЯ О ПРЕПОДАВАНИИ, ОБУЧЕНИИ И ОЦЕНИВАНИИ** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Балльно-рейтинговая**  **буквенная система оценки учета учебных достижений** | | | | | | | | | | | **Методы оценивания** | | | | | | |
| **Оценка** | | **Цифровой**  **эквивалент**  **баллов** | | **Баллы,**  **% содержание** | | | | **Оценка по традиционной системе** | | | **Критериальное оценивание** – процесс соотнесения реально достигнутых результатов обучения с ожидаемыми результатами обучения на основе четко выработанных критериев. Основано на формативном и суммативном оценивании.  **Формативное оценивание –** вид оценивания, который проводится в ходе повседневной учебной деятельности. Является текущим показателем успеваемости. Обеспечивает оперативную взаимосвязь между обучающимся и преподавателем. Позволяет определить возможности обучающегося, выявить трудности, помочь в достижении наилучших результатов, своевременно корректировать преподавателю образовательный процесс. Оценивается выполнение заданий, активность работы в аудитории во время лекций, семинаров, практических занятий (дискуссии, викторины, дебаты, круглые столы, лабораторные работы и т. д.). Оцениваются приобретенные знания и компетенции.  **Суммативное оценивание** –вид оценивания, который проводится по завершению изучения раздела в соответствии с программой дисциплины.Проводится 3-4 раза за семестр при выполнении СРО. Это оценивание освоения ожидаемых результатов обучения в соотнесенности с дескрипторами. Позволяет определять и фиксировать уровень освоения дисциплины за определенный период. Оцениваются результаты обучения. | | | | | | |
| A | | 4,0 | | 95-100 | | | | Отлично | | |
| A- | | 3,67 | | 90-94 | | | |
| B+ | | 3,33 | | 85-89 | | | | Хорошо | | |
| B | | 3,0 | | 80-84 | | | | **Формативное и суммативное оценивание** | | | | | | **Баллы % содержание** |
| B- | | 2,67 | | 75-79 | | | | Активность на лекциях | | | | | | 5 |
| C+ | | 2,33 | | 70-74 | | | | Работа на практических занятиях | | | | | | 20 |
| С | | 2,0 | | 65-69 | | | | Удовлетворительно | | | Самостоятельная работа | | | | | | 25 |
| С- | | 1,67 | | 60-64 | | | |  | | | Проектная и творческая деятельность | | | | | | 10 |
| D+ | | 1, 33 | | 55-59 | | | | Итоговый контроль (экзамен) | | | | | | 40 |
| D | | 1,0 | | 50-54 | | | | ИТОГО | | | | | | 100 |
| FX | | 0,5 | | 25-49 | | | | Неудовлетворительно | | |
| F | | 0 | | 0-24 | | | |
| **Календарь (график) реализации содержания дисциплины. Методы преподавания и обучения** | | | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Неделя** | **Название темы** | **Кол-во часов** | **Макс.**  **балл** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Модуль 1. Теоретико-методологически основы психологии управления** |  |  |
| 1 | **ЛЗ 1.** Введение в психологию управления | 1 | 1 |
| **СЗ 1.** Психология управления как современная отрасль психологического знания | 1 | 6 |
| 2 | **ЛЗ 2.** История развития психологии управления | 1 | 1 |
| **СЗ 2.** Основные этапы развития психологии управления | 1 | 6 |
| **СРОП 1.** Консультация по выполнению СРС 1 на тему: «Современная психология управления: наука или опыт?» |  |  |
| 3 | **Л3 3.** Развитие психологии управления в ХХI веке: основные мировые управленческие культуры | 1 | 1 |
| **СЗ 3.** Особенности и тенденции развития психологии управления в современный период | 1 | 6 |
| **СРО 1.** Написать эссе «Современная психология управления: наука или опыт?» |  | 17 |
| 4 | **Л3 4.** Методология и методы исследования в психологии управления | 1 | 1 |
| **СЗ 4.** Характеристика основных диагностических методов в психологии управления. | 1 | 6 |
| **СРОП 2.** Коллоквиум **(**презентация ЛБЗ основных методов психодиагностики в организации) |  | 17 |
| **Модуль 2. Личность и деятельность в системе управления** | |  |  |
| 5 | **Л3 5.** Личность в системе управления | 1 | 1 |
| **СЗ 5.** Основные характеристики личности в организации | 1 | 6 |
| 6 | **ЛЗ 6.** Личность руководителя как субъекта управления организацией | 1 | 1 |
| **СЗ 6.** Руководитель как субъект управления организацией на основе исследования стилей управления | 1 | 6 |
| **СРОП 3.** Консультация по выполнению СРО 2 |  |  |
| 7 | **ЛЗ 7.** Личность и психология принятия управленческих решений | 1 | 1 |
| **СЗ 7.** Личность и принятие управленческих решений: психологический аспект | 1 | 6 |
| **СРО 2. С**оставить психологический портрет современного руководителя организации (презентация одного из типов руководителя из фильма «Волк с Уолл стрита») |  | 17 |
| **РК 1** |  | 100 |
| 8 | **ЛЗ 8.** Мотивационные аспекты управленческой деятельности | 1 | 1 |
| **СЗ 8.**  Мотивационные стратегии и методы в организации | 1 | 6 |
| **СРОП 4**.Коллоквиум **(**презентация основных типов личности в организации в фильме «Экзамен»Hazeldine-2009 по тесту Р.Белбина «Командные роли» |  | 12 |
| 9 | **ЛЗ 9.** Личность и построение деловой карьеры в организации | 1 | 1 |
| **СЗ 9.** Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала личности | 1 | 6 |
| **Модуль 3. Коммуникации в коллективе** | |  |  |
| 10 | **ЛЗ 10.** Психология деловой коммуникации и профессионального общения | 1 | 1 |
| **СЗ 10.** Коммуникативные барьеры в деловой коммуникации и способы их профилактики посредством мини - кейсов | 1 | 6 |
| **СРОП 5.** Коллоквиум **(**презентация деловой игры на тему «Деловая коммуникация в организации» (по группам) |  | 13 |
| 11 | **ЛЗ 11.** Психология межличностного восприятия в организации | 1 | 1 |
| **СЗ 11.** Механизмы формирования межличностного восприятия в организации | 1 | 6 |
| 12 | **ЛЗ 12.** Психология межкультурной коммуникации | 1 | 1 |
| **СЗ 12.** Кросс - культурный менеджмент как фактор производственной коммуникации | 1 |  |
| **СРОП 6**.Коллоквиум (презентация кейс-стади по межкультурной коммуникации в деловом общении) |  | 13 |
| 13 | **ЛЗ 13.** Управление эмоциональным состоянием в организации | 1 | 1 |
| **СЗ 13.** Способы управления эмоциональной средой организации | 1 | 6 |
| 14 | **ЛЗ 14.** Психология управленческих конфликтов | 1 | 1 |
| **СЗ 14.** Диагностика конфликтов в управленческой деятельности: стратегии и технологии их преодоления | 1 | 6 |
| **СРО 3.** Подготовить мини-кейсы для решения проблемных ситуаций и управленческих конфликтов в организации |  | 13 |
| 15 | **ЛЗ 15**. Корпоративная культура организации | 1 | 1 |
| **СЗ 15.** Прогнозирование перспектив корпоративной культуры на основе анализа ее индикаторов. | 1 | 6 |
| **СРОП 7.** Консультация по подготовке к экзаменационным вопросам |  |  |
| **РК 2** |  | 100 |
|  | **Итоговый экзамен** |  | 100 |

**Декан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Б.Б. Мейрбаев**

**Председатель Академического комитета**

**по качеству преподавания и обучения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Б. Альчимбаева**

**Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.К. Мынбаева**

**Лектор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Х. Аймаганбетова**