

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Мавляирович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГСУ"
Дата подписания: 09.06.2025 10:51:38
Уникальный программный ключ:
6caf317d71a2c7d2f749ed25727950b6901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»

Кафедра менеджмента и социальной психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.02 Психология предпринимательства

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль)

Организационная психология

Форма обучения

очно-заочная

Уфа 2021

Рабочая программа дисциплины **Б1.В.ДВ.02.02** «Психология предпринимательства»/сост. А.Р. Гирфатова - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2021 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся очно-заочной формы обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры менеджмента и социальной психологии

протокол № 3 от " 29 " января 2021г.

Заведующий кафедрой менеджмента и социальной психологии

А.Р. Кудашев

Согласовано
Руководитель ОПОП

@ Гирфатова А.Р., 2021 год

@ ГБОУ ВО «БАГСУ», год 2021

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины	4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3 Требования к результатам обучения по дисциплине	4
4 Структура и содержание дисциплины	5
4.1 Структура дисциплины	5
4.2 Содержание разделов дисциплины	6
4.3 Курсовой проект (курсовая работа)	7
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	7
5.1 Основная литература	7
5.2 Дополнительная литература	8
5.3 Периодические издания	8
5.4 Интернет-ресурсы	8
5.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам)	8
5.6 Методические указания к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы	9
5.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий	9
6 Материально-техническое обеспечение дисциплины	10
Приложения:	
Фонд оценочных средств	
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Психология предпринимательства» является формирование у студентов научных представлений о психологических особенностях личности предпринимателя, позволяющих успешно заниматься предпринимательской деятельностью. В процессе изучения дисциплины слушатели знакомятся с этапами зарождения и реализации творческой и бизнес-идеи, приобретают навыки управления стрессом.

Задачи:

- сформировать систему знаний о психологических основах саморегуляции и стрессах;
- сформировать систему знаний об анализе процессов организационных изменений;
-

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины для обучающихся государственно-правового профиля направлен на формирование следующих результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-2	Способен применять методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников к производительно му и качественному выполнению должностных обязанностей и реализовывать психологические технологии ориентированные на личностный рост сотрудников организации	ПК – 2.1 Выявляет резервы роста производительности труда; ПК – 2.2 Вносит предложения по мерам материального и морального стимулирования работников	Знать: Низкий уровень освоения: знать основные понятия психологии стимулирования персонала, основные научные подходы при изучении профессиональной деятельности персонала. Средний уровень освоения: знать об основных концепциях трудовой мотивации, их прикладных возможностях и ограничениях, о характеристиках актуальных проблем при формировании систем мотивации персонала. Высокий уровень освоения: знать фундаментальные и прикладные задачи дисциплины, вклад психологических наук в развитие теоретических и практических принципов формирования системы трудовой мотивации персонала. Уметь: Низкий уровень освоения: уметь применять базовые для решения практических задач психологии стимулирования персонала. Средний уровень освоения: уметь выбирать и применять адекватные диагностические средства для формирования и оценки эффективности внедрения системы трудовой мотивации персонала в организации.

			Высокий уровень освоения: уметь проводить исследования, выделять ведущие мотивационные конструкты, опосредующие организационное поведение сотрудника, анализировать ключевые показатели эффективности выполнения сотрудником своей работы. 3. Владеть Низкий уровень: Не знает, как мотивировать персонал. Не имеет представления о психологических технологиях, направленных на личностный рост. Считает, что мотивация – это только про деньги. Средний уровень: Знает основные методы мотивации персонала (например, материальное стимулирование, нематериальная мотивация, похвала, критика). Имеет представление о психологических технологиях, направленных на личностный рост (например, коучинг, тренинги, наставничество). Может применять отдельные методы мотивации и психологические технологии в простых ситуациях. Высокий уровень: Владеет широким спектром методов мотивации персонала, учитывая индивидуальные потребности и особенности сотрудников. Умело применяет психологические технологии, направленные на личностный рост сотрудников, создавая благоприятную и мотивирующую рабочую среду. Разрабатывает и реализует комплексные программы мотивации и развития персонала, способствующие повышению эффективности деятельности организации и личностному росту сотрудников.
ПК-3	Способен анализировать мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц), владеть принципами психологии инноваций; интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и экономически	ПК– 3.1 Выявляет мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц), способствующих формированию экономически обоснованных управленческих и производственных решений ПК – 3.2 Вносит предложения, направленные на принятие оптимальных и	Знать: Низкий уровень: Ограниченное знание принципов маркетинга, слабое понимание влияния психологических факторов на управленческие решения, недостаточное знание методов разработки маркетинговых стратегий и анализа среды. Средний уровень: Знание основных принципов маркетинга (4P, SWOT, сегментация и т. д.), понимание влияния ключевых психологических факторов (мотивация, восприятие, установки) на принятие решений, знание основных методов разработки и реализации маркетинговых стратегий и анализа среды, понимание основных психологических механизмов воздействия рекламы. Высокий уровень: Глубокое понимание и критическая оценка различных маркетинговых концепций и моделей, комплексное понимание взаимодействия

	обоснованных управленческих и производственных решений.	экономически обоснованных управленческих и производственных решений	психологических, социальных и экономических факторов в принятии решений, свободное владение методами разработки и реализации маркетинговых стратегий, включая инновационные подходы, глубокое знание психологии рекламы, включая этические аспекты и воздействие на различные аудитории. 2. Уметь: Низкий уровень: Затруднения в анализе конкурентной среды и потребительских предпочтений, неспособность определять причины сопротивления новым идеям и продуктам. Средний уровень: Способность анализировать конкурентную среду с использованием основных инструментов, определение основных потребительских предпочтений, выявление некоторых причин сопротивления новым идеям и продуктам, знание отдельных методов преодоления сопротивления. Высокий уровень: Способность проводить комплексный анализ конкурентной среды и прогнозировать действия конкурентов, глубокое понимание потребительского поведения и выявление скрытых потребностей, определение широкого спектра причин сопротивления новым идеям и продуктам, разработка комплексных стратегий преодоления сопротивления, учитывающих психологические факторы. 3. Владеть: Низкий уровень: Отсутствие навыков маркетинговых коммуникаций, затруднения в распределении задач, незнание техник генерации новых идей. Средний уровень: Использование отдельных инструментов маркетинговых коммуникаций, способность к распределению задач в команде, знание метода мозгового штурма. Высокий уровень: Свободное владение различными инструментами маркетинговых коммуникаций, эффективное распределение задач с учетом сильных сторон членов команды, применение широкого спектра техник для создания новых идей и решений, включая мозговой штурм и другие инновационные методы.
--	--	--	---

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

3.1.1 Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	Семестр 10	всего
Общая трудоёмкость	144	144
Контактная работа:	42	42
Лекции (Л)	20	20
Практические занятия (ПЗ)	22	22
Самостоятельная работа:	66	66
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	16	16
- темы для самостоятельного изучения (2-6)	16	16
- подготовка к практическим занятиям;	16	16
- подготовка к рубежному контролю.	18	18
Вид итогового контроля (экзамен)	экзамен	экзамен

Разделы дисциплины, изучаемые в 10 семестре

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Социально-психологические аспекты предпринимательства	28	4	4	16
2	Психологические характеристики предпринимателя.	28	4	4	16
3	Психологические аспекты мотивации участников команды.	30	4	6	16
4	Стресс-менеджмент.	28	4	4	10
5	Психология принятия решений в предпринимательской деятельности	19	4	4	8
	Итого:	144	20	22	66

3.2 Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Социально-психологические аспекты предпринимательства.

Предпринимательство как социальный феномен. Социальная ответственность бизнеса. Факторы, способствующие занятию предпринимательской деятельностью.

Раздел 2. Психологические характеристики предпринимателя.

Социологический и психологический портрет предпринимателя. Инициативность и проактивность. Склонность к риску. Психологические свойства личности, способствующие занятию предпринимательской деятельностью. Мотивация к занятию предпринимательской деятельностью.

Раздел 3. Психологические аспекты мотивации участников команды.

Классические и современные теории мотивации. Психолингвистический анализ речи как основа разработки индивидуальной программы мотивации.

Раздел 4. Стресс-менеджмент.

Виды стресса. Фазы стресса. Методы оценки стрессора. Методы и техники саморегуляции. Стресс в профессиональной среде. Возможна ли жизнь без стресса? Профилактика эмоционального выгорания.

Раздел 5. Психология принятия решений в предпринимательской деятельности.

Методы принятия решений. Типы решений. Психологическая готовность к принятию решения. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.

3.3 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Социально-психологические аспекты Предпринимательства. Предпринимательство и общество: симбиоз или конфликт? (Обсуждение взаимовлияния предпринимательства и социальной сферы, баланса прибыли и общественной пользы).	2
2	1	Предпринимательство и инновации: двигатели прогресса. (Исследование взаимосвязи предпринимательства и инноваций, обсуждение роли предпринимателей в разработке и внедрении новых технологий, способствующих решению социальных проблем).	2
3	2	Кто он, современный предприниматель? Социально-психологический взгляд на мотивацию и ценности. (Исследование социальных факторов, влияющих на выбор предпринимательской деятельности, анализ ценностей и установок современных предпринимателей).	2
4	2	Психология лидера: инициативность, проактивность и предпринимательский дух. (Раскрытие психологических механизмов, лежащих в основе инициативности и проактивности, обсуждение способов развития этих качеств).	2
5	3	Психологические аспекты мотивации участников команды. Язык мотивации: основы психолингвистического анализа речи. (Введение в психолингвистику, изучение базовых принципов анализа речи для выявления мотивационных установок).	2
6	3	Скрытые мотивы: как “читать” язык тела и невербальные сигналы для понимания истинных потребностей сотрудников. (Обучение техникам анализа невербальной коммуникации для выявления	2

		скрытых мотивов и потребностей).	
7	3	Мотивация через storytelling: как создавать истории, вдохновляющие на успех. (Обучение методам создания убедительных и мотивирующих историй, основанных на ценностях и целях организации).	2
8	4	Стресс-менеджмент. “Стресс-детектор”: Практикум по идентификации видов и фаз стресса. (Интерактивные упражнения на определение личного уровня стресса и выявление его фазы, изучение различных типов стрессоров).	2
9	4	“Жизнь без стресса?”: Практикум по формированию стрессоустойчивости и изменению отношения к стрессу. (Техники когнитивной реструктуризации для изменения негативных мыслей и убеждений, формирование навыков позитивного мышления).	2
10	5	“Методы принятия решений: от интуиции до анализа”: Практикум по применению различных методик принятия решений в бизнесе. (Обзор и практическое применение различных методов (матрица решений, SWOT-анализ, мозговой штурм), выбор оптимального метода в зависимости от ситуации).	2
11	5	“Психологическая готовность к решению: как настроить себя на успех”: Практикум по развитию уверенности в принятии решений и преодолению страха неудачи. (Упражнения на развитие самооценки, формирование позитивного мышления и управление эмоциями в процессе принятия решений).	2
		Итого:	22

3.4 Курсовой проект (курсовая работа)

Курсовой проект (курсовая работа) по дисциплине не предусмотрен учебным планом.

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. Авдулова, Т. П. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05717-1. — URL: <https://urait.ru/bcode/515312>
2. Авдулова, Т. П. Психология управления: учебное пособие для среднего профессионального образования / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 231 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-06138-3. — URL: <https://urait.ru/bcode/515918>
3. Акимова, Ю. Н. Психология управления: учебник и практикум для вузов /

- Ю. Н. Акимова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/511399>
4. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебное пособие для среднего профессионального образования / Т. Ю. Базаров. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11660-1. — URL: <https://urait.ru/bcode/518479>
 5. Карпов, А. В. Психология менеджмента: учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10026-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/514084>
 6. Карпов, А. В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности: учебное пособие для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. И доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 155 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10035-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/514085>
 7. Лапуста, М. Г. Предпринимательство: учебник / М. Г. Лапуста. — Изд. испр. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 384 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006602-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1063380> (дата обращения: 27.10.2021). — Режим доступа: по подписке.

5.2 Дополнительная литература

1. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/514364>
2. Зуб, А. Т. Психология управления: учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — URL: <https://urait.ru/bcode/510991>
3. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления: учебное пособие для вузов / Г. Л. Ильин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 224 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06804-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/510860>
4. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности: учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/515768>
5. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для

- бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 368 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. — URL: <https://urait.ru/bcode/508166>
6. Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления: учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 437 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7962-6. — URL: <https://urait.ru/bcode/511308>
7. Руднев, Е. А. Психология российского и международного бизнеса: монография / Е.А. Руднев. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 139 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_58fa019891e956.31883311. — ISBN 978-5-16-012797-2. Текст: электронный (дата обращения: 02.11.2021). — Режим доступа: по подписке. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1031271>
8. Селезнева, Е. В. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/511259>
9. Селезнева, Е. В. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/511259>
10. Чернова Г. Р. Психология управления: учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хмяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08657-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/516759>

Периодические издания

11. Социальная психология и общество. Портал психологических изданий <http://www.psyjournals.ru>
12. «Бизнес - журнал» журнал <http://www.business-magazine.ru/>

4.3 Интернет-ресурсы

1. Специальное образование. 2013, № 1(29) [Электронный ресурс] / Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2013.
- 148 с. - Режим доступа:
<http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139471>
- <http://www.nlr.ru:8101/> - Российская национальная библиотека
- <http://www.lib.msu.su/> - Научная библиотека МГУ им. М. В. Ломоносова

4.4 Методические указания к практическим занятиям (семинарам)

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе

самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков. В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой.

4.5 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

В образовательном процессе применяются аудитории 314,403ц.

Аудитория 314.

Приложение: Microsoft Office 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Академия на законном основании располагает материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации дисциплины.

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) и промежуточной аттестации, предусмотренных по дисциплине, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Академии.

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

Аудитория	Наименование объекта	Назначение	Перечень основного оборудования
304	Компьютерный класс. Кабинет информационных технологий в юридической деятельности	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практических занятий, лабораторных работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	- персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет; - принтер HP Color LJ Pro 200 M25 ffw (CF147A) A4 цветной лазерный – 1шт.; - проектор Beng MW526 DLP 3200Lm WXGA –1 шт.; - экран на штативе 180x180см Dinon Tripod – 1шт.; - доска маркерно - магнитная – 1шт.; - доска классная -1 шт.; - столы, стулья; (29 посадочных мест); - шкаф пенал - 1 шт.; - стол двухтумбовый -1 шт.; - шкаф для документов закрытый 800*420*2100.

310	Компьютерный класс.	Помещение для самостоятельной работы	- персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет; - проектор EPSON EB - X500 –1 шт.; - экран на штативе 180x180см Dinon Tripod – 1шт.; - доска маркерно - магнитная – 1шт.; - столы, стулья; (29 посадочных мест); - трибуна настольная – 1 шт
404	Кабинет конституционного права	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий, лабораторных работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	- доска классная (1 шт.); - парты (34 шт.); - трибуна настольная – 1 шт.; - экран настенный MW – 1 шт.; - столы, стулья (68 посадочных мест); - шкаф для документов закрытый 800*420*2100.
406	Кабинет уголовного права и процесса	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа (практических занятий, лабораторных работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	- доска классная (1 шт.); - доска маркерно-магнитная – 1шт.; - проектор EPSON EB 530 (1024x768) (1 шт.); - экран для проектора (1 шт.); - парты (12 шт.); - столы, стулья (24 посадочных мест); - трибуна настольная – 1 шт.; - шкаф для документов закрытый 800*420*2100.

К рабочей программе прилагаются:

- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа.
- Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра экономической теории и социально-экономической политики

Фонд
оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.ДВ.02.02 «Психология предпринимательства»

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37 03 01 Психология

Профиль: «Организационная психология»

Форма обучения: очно-заочная

Уфа 2021

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37 03 01 Психология по дисциплине Б1.В.ДВ.02.02 «Психология предпринимательства»

Составитель: А.Р. Гирфатова

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента и социальной психологии

Заведующий менеджмента и
социальной психологии

А.Р. Кудашев

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине «Психология предпринимательства».

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часа).

Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет зачетные единицы (144 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	Семестр 10	всего
Общая трудоёмкость	144	144
Контактная работа:	42	42
Лекции (Л)	20	20
Практические занятия (ПЗ)	22	22
Самостоятельная работа:	66	66
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	16	16
- темы для самостоятельного изучения (2-6)	16	16
- подготовка к практическим занятиям;	16	16
- подготовка к рубежному контролю.	18	18
Вид итогового контроля (экзамен)	экзамен	экзамен

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
ПК-2 Способен применять методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников к производительному и качественному выполнению должностных обязанностей и реализовывать психологические технологии ориентированные на личностный рост сотрудников	Знать: Низкий уровень освоения: знать основные понятия психологии стимулирования персонала, основные научные подходы при изучении профессиональной деятельности персонала. Средний уровень освоения: знать об основных концепциях трудовой мотивации, их прикладных возможностях и ограничениях, о характеристиках актуальных проблем при формировании систем мотивации персонала. Высокий уровень освоения: знать фундаментальные и прикладные задачи дисциплины, вклад психологических наук в развитие теоретических и практических принципов формирования системы трудовой мотивации персонала.	Тестирование по лекционному материалу. Беседа по заданной теме. Письменные проверочные работы.

организации	Уметь: Низкий уровень освоения: уметь применять базовые для решения практических задач психологии стимулирования персонала. Средний уровень освоения: уметь выбирать и применять адекватные диагностические средства для формирования и оценки эффективности внедрения системы трудовой мотивации персонала в организации. Высокий уровень освоения: уметь проводить исследования, выделять ведущие мотивационные конструкты, опосредующие организационное поведение сотрудника, анализировать ключевые показатели эффективности выполнения сотрудником своей работы.	-Беседа по заданной теме - Выполнение курсовой работы -Письменные проверочные работы.
	Владеть Низкий уровень: Не знает, как мотивировать персонал. Не имеет представления о психологических технологиях, направленных на личностный рост. Считает, что мотивация – это только про деньги. Средний уровень: Знает основные методы мотивации персонала (например, материальное стимулирование, нематериальная мотивация, похвала, критика). Имеет представление о психологических технологиях, направленных на личностный рост (например, коучинг, тренинги, наставничество). Может применять отдельные методы мотивации и психологические технологии в простых ситуациях. Высокий уровень: Владеет широким спектром методов мотивации персонала, учитывая индивидуальные потребности и особенности сотрудников. Умело применяет психологические технологии, направленные на личностный рост сотрудников, создавая благоприятную и мотивирующую рабочую среду. Разрабатывает и реализует комплексные программы мотивации и развития персонала, способствующие повышению эффективности деятельности организации и личностному росту сотрудников.	- Беседа по заданной теме. -Письменные проверочные работы. - Выполнение индивидуального творческого задания
ПК-3 Способен анализировать мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц), владеть принципами психологии инноваций;	Знать: Низкий уровень: Ограниченное знание принципов маркетинга, слабое понимание влияния психологических факторов на управленческие решения, недостаточное знание методов разработки маркетинговых стратегий и анализа среды. Средний уровень: Знание основных принципов маркетинга (4P, SWOT, сегментация и т. д.), понимание влияния ключевых психологических факторов (мотивация, восприятие, установки) на принятие решений, знание основных методов разработки и реализации маркетинговых	Тестирование по лекционному материалу. Беседа по заданной теме. Письменные проверочные работы.

интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений	стратегий и анализа среды, понимание основных психологических механизмов воздействия рекламы. Высокий уровень: Глубокое понимание и критическая оценка различных маркетинговых концепций и моделей, комплексное понимание взаимодействия психологических, социальных и экономических факторов в принятии решений, свободное владение методами разработки и реализации маркетинговых стратегий, включая инновационные подходы, глубокое знание психологии рекламы, включая этические аспекты и воздействие на различные аудитории.	
	Уметь: Низкий уровень: Затруднения в анализе конкурентной среды и потребительских предпочтений, неспособность определять причины сопротивления новым идеям и продуктам. Средний уровень: Способность анализировать конкурентную среду с использованием основных инструментов, определение основных потребительских предпочтений, выявление некоторых причин сопротивления новым идеям и продуктам, знание отдельных методов преодоления сопротивления. Высокий уровень: Способность проводить комплексный анализ конкурентной среды и прогнозировать действия конкурентов, глубокое понимание потребительского поведения и выявление скрытых потребностей, определение широкого спектра причин сопротивления новым идеям и продуктам, разработка комплексных стратегий преодоления сопротивления, учитывающих психологические факторы.	Беседа по заданной теме - Выполнение курсовой работы - Письменные проверочные работы.
	Владеть: Низкий уровень: Отсутствие навыков маркетинговых коммуникаций, затруднения в распределении задач, незнание техник генерации новых идей. Средний уровень: Использование отдельных инструментов маркетинговых коммуникаций, способность к распределению задач в команде, знание метода мозгового штурма. Высокий уровень: Свободное владение различными инструментами маркетинговых коммуникаций, эффективное распределение задач с учетом сильных сторон членов команды, применение широкого спектра техник для создания новых идей и решений, включая мозговой штурм и другие инновационные методы.	- Беседа по заданной теме. - Письменные проверочные работы. - Выполнение индивидуального творческого задания

Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Виды СРО: подготовка к лекциям и практическим занятиям; подготовка к зачету

Фонд тестовых оценочных средств:

БЛОК 1

ПК-2 Способен применять методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников к производительному и качественному выполнению должностных обязанностей и реализовывать психологические технологии ориентированные на личностный рост сотрудников организации

ПК-3 Способен анализировать мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц), владеть принципами психологии инноваций; интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений.

Тестовые задания

Инструкция:

Базовый уровень. Задание на установление соответствия. Время выполнения 1-3 минуты.

Внимательно прочитайте каждый вопрос и выберите один из предложенных вариантов ответа, который, по вашему мнению, наиболее точно соответствует правильному ответу. За каждый правильный ответ вы получаете 1 балл.

1. Психология предпринимательства изучает:

- А) Только личностные качества предпринимателя.
- В) Только влияние внешних факторов на бизнес.
- С) Взаимодействие между личностью предпринимателя и внешними факторами.
- Д) Только маркетинговые стратегии предпринимателей.

Верный ответ: С

2. К ключевым психологическим качествам успешного предпринимателя относится:

- А) Низкая самооценка и скромность.
- В) Уверенность в себе и способность брать на себя ответственность.
- С) Страх риска и нежелание изменять свой образ жизни.
- Д) Отсутствие творческого мышления и гибкости.

Верный ответ: В

3. Страх неудачи – это:

- А) Нормальная эмоция, с которой сталкиваются все предприниматели.
- В) Признак неуверенности в себе и неспособности к предпринимательству.
- С) Причина для отказа от предпринимательской деятельности.
- Д) Эмоция, которую необходимо полностью искоренить.

Верный ответ: А

4. Психология предпринимательства может помочь в решении таких проблем, как:

- А) Повышение мотивации и эффективности работы в команде.
- В) Управление стрессом и эмоциональным выгоранием у предпринимателей.
- С) Понимание потребительского поведения и создание эффективных маркетинговых стратегий.
- Д) Все вышеперечисленное.

Верный ответ: D

БЛОК 2

Вопросы на соотнесение

Инструкция:

Базовый уровень. Задание на установление соответствия. Время выполнения 1-3 минуты.

В каждом пункте задания вам нужно соотнести ситуацию с соответствующим психологическим фактором, влияющим на успех в предпринимательстве. Выберите один вариант из предложенных.

Оценки:

- 1 - Внутренняя мотивация
- 2 - Внешняя мотивация
- 3 - Страх неудачи
- 4 - Адаптивность
- 5 - Уверенность в себе
- 6 - Эмоциональный интеллект
- 7 - Креативность

Задания:

1. Иван открыл свой бизнес не для того, чтобы заработать много денег, а чтобы реализовать свою идею и принести пользу обществу. * А) Внутренняя мотивация * В) Внешняя мотивация * С) Страх неудачи * Д) Адаптивность * Е) Уверенность в себе * F) Эмоциональный интеллект * G) Креативность

Верный ответ: А-1

2. Мария боится запускать свой стартап, потому что не уверена в его успехе и боится понести финансовые убытки. * А) Внутренняя мотивация * В) Внешняя мотивация * С) Страх неудачи * Д) Адаптивность * Е) Уверенность в себе * F) Эмоциональный интеллект * G) Креативность

Верный ответ: С-3

3. Петя создал новый вид продукции, который быстро стал популярным на рынке. Он умеет быстро реагировать на изменения в потребительских предпочтениях и адаптировать свой бизнес к новым условиям. * А) Внутренняя мотивация * В) Внешняя мотивация * С) Страх неудачи * Д) Адаптивность * Е) Уверенность в себе * F) Эмоциональный интеллект * G) Креативность

Верный ответ: D-4

4. Катя уверена в своих силах и в успехе своего бизнеса. Она не боится рисковать и брать на себя ответственность за принятие решений. * А) Внутренняя мотивация * В) Внешняя мотивация * С) Страх неудачи * D) Адаптивность * E) Уверенность в себе * F) Эмоциональный интеллект * G) Креативность

Верный ответ: E-5

БЛОК 3

Вопросы повышенной сложности открытого типа

Инструкция

Повышенный уровень. Открытое задание с развернутым ответом. Время на выполнение 3-5 минут.

В каждом пункте ответа уделите внимание как преимуществам, так и недостаткам каждой из стратегий. Приведите конкретные примеры ситуаций, чтобы проиллюстрировать ваши объяснения.

1. Какие типы личности склонны к предпринимательской деятельности?
2. Как можно развить в себе необходимые психологические качества для успешного предпринимательства?
3. Какие ресурсы и поддержку можно использовать для развития предпринимательских навыков?
4. Какие этические вопросы возникают в предпринимательской деятельности?

Эталонный ответ:

1. Предпринимательская деятельность привлекает людей с различными типами личности, но некоторые черты характера встречаются чаще. Чаще всего, предпринимателями становятся люди с высоким уровнем **самостоятельности, самоуверенности и инициативности**. Они обладают **рисковым аппетитом** и готовы принимать решения в условиях неопределенности. **Ориентация на результат и стремление к успеху** также являются важными чертами предпринимателя. Например, Стив Джобс обладал всеми перечисленными чертами, что позволило ему создать Apple и стать одним из самых успешных предпринимателей в истории.

2. Развивать в себе необходимые качества для предпринимательства можно через практику и саморазвитие. Начните с установки целей и планирования своих действий. Развивайте самодисциплину и управление временем, чтобы эффективно реализовывать свои идеи. Постоянно учитесь новому, развивайте свои знания и навыки в области предпринимательства. Окружайте себя людьми, которые поддерживают ваши стремления и мотивируют на успех. Важно также развивать стрессоустойчивость и уверенность в себе. Например, можно посещать тренинги по предпринимательству, читать книги о успешных бизнесменах, общаться с другими предпринимателями, чтобы почерпнуть опыт и мотивацию.

3. Для развития предпринимательских навыков доступно множество ресурсов и поддержки. Во-первых, можно использовать онлайн-платформы и курсы, которые предлагают информацию о бизнес-планировании, маркетинге и финансах. В

интернете также можно найти информацию о юридических аспектах предпринимательства и налогообложения. Второе, многие вузы и университеты предлагают программы по предпринимательству, где можно получить теоретические знания и практические навыки. Третье, существуют бизнес-инкубаторы и акселераторы, которые предоставляют финансовую и ментальную поддержку стартапам. Например, “Сколково” - это известный российский инкубатор для технологических стартапов, который предоставляет инфраструктуру, финансовую поддержку и консультации предпринимателям.

4. Предпринимательская деятельность связана с множеством этических вопросов, которые требуют ответственного подхода. Один из ключевых вопросов - честность в конкуренции. Важно сохранять честность в рекламе и маркетинге, не использовать нечестные методы конкуренции и соблюдать законодательство. Второй важный вопрос - ответственность перед сотрудниками и клиентами. Предприниматель должен обеспечивать справедливые условия труда, качество товаров и услуг, а также защищать информацию клиентов. Например, компания может использовать экологически чистые материалы для производства, чтобы снизить влияние на окружающую среду, или создать программу поддержки некоммерческих организаций.

БЛОК 4

Вопросы повышенной сложности комбинированного типа – Ситуационные задачи

Инструкция

Высокий уровень. Задание с развернутым ответом. Время на выполнение 5-10 минут.

При решении кейса используйте знания о психологических особенностях и знания о психологии предпринимательства. Предложите реалистичные и практичные решения, которые они могут применить в своей ситуации.

Кейс 1:

Ситуация: Елена, молодой и талантливый дизайнер, давно мечтает открыть свой магазин одежды. У неё есть отличные идеи, и она чувствует потенциал своего бизнеса. Однако она боится рисковать, боится неудачи и откладывает реализацию своего проекта.

Вопросы для анализа:

- Какие психологические факторы влияют на решение Елены?
- Как можно помочь Елене преодолеть страх неудачи?
- Какие стратегии поведения можно рекомендовать Елене для успешного начала предпринимательской деятельности?

Эталонное решение:

Елена боится рисковать и боится неудачи, что является типичным страхом для многих предпринимателей. Это связано с неуверенностью в себе, отсутствием опыта и неизвестностью будущего. Чтобы помочь Елене, нужно убедить ее в том, что неудача - это часть пути к успеху. Ей необходимо разработать бизнес-план, который поможет ей увидеть конкретные шаги к реализации проекта. Важно также окружить Елену поддержкой - семьей, друзьями и наставником, которые помогут ей в сложные моменты. Рекомендации по поведению включают в себя поиск информации о

предпринимательстве, участие в тренингах и мастер-классах, а также общение с успешными предпринимателями.

Кейс 2:

Ситуация: Иван и Сергей — друзья и коллеги, которые решили открыть совместный бизнес. У них разные представления о том, как должен развиваться бизнес, и они постоянно конфликтуют. Иван стремится к быстрой прибыли и рискует, Сергей предпочитает более стабильное и планомерное развитие.

Вопросы для анализа:

- Какие психологические факторы влияют на конфликт между Иваном и Сергеем?
- Как можно разрешить конфликт интересов между партнерами?
- Какие стратегии поведения могут помочь Ивану и Сергею сохранить дружеские отношения и успешно развивать бизнес?

Эталонное решение:

Конфликт между Иваном и Сергеем возникает из-за разных стилей мышления и отношения к риску. Иван - импульсивный энтузиаст, стремящийся к быстрому успеху, в то время как Сергей - прагматичный и осторожный человек. Разрешить конфликт можно через открытый диалог и поиск компромисса. Важно установить четкие правила и обязанности в бизнесе, чтобы избежать недопонимания. Иван и Сергей должны научиться слушать друг друга и принимать во внимание мнения друг друга. Для сохранения дружеских отношений важно помнить, что бизнес - это не только работа, но и партнерство, поэтому необходимо уделять время общению и поддержке друг друга.

Кейс 3:

Ситуация: Алексей — молодой предприниматель, запустивший свой стартап. У него много идей и энтузиазма, но не хватает денежных средств и опыта для масштабирования бизнеса.

Вопросы для анализа:

- Какие психологические факторы могут возникнуть у Алексея в ситуации нехватки ресурсов?
- Как Алексей может мотивировать себя и свою команду в условиях ограниченного бюджета?
- Какие стратегии по поиску инвестиций и ресурсов можно рекомендовать Алексею?

Эталонное решение:

Алексей может испытывать разочарование, неуверенность и даже отчаяние из-за нехватки ресурсов. Чтобы мотивировать себя и команду, Алексей может сосредоточиться на достижении промежуточных целей и отмечать каждый успех. Важно сохранять позитивный настрой и верить в свой проект. Для поиска инвестиций Алексей может использовать различные каналы: ангельские инвесторы, венчурные фонды, краудфандинг. Также можно поучаствовать в конкурсах и инкубаторах для стартапов, чтобы получить финансовую поддержку и ценные консультации.

Кейс 4:

Ситуация: Ольга открыла интернет-магазин ручной работы. Первые отзывы клиентов были негативными, что сильно унизило Ольгу и подорвало ее уверенность в себе.

Вопросы для анализа:

- Как негативные отзывы могут повлиять на психологическое состояние Ольги?
- Как Ольге можно преодолеть негативные эмоции и восстановить уверенность в себе?
- Какие стратегии по работе с отзывами клиентов можно рекомендовать Ольге?

Эталонное решение:

Негативные отзывы могут вызвать у Ольги чувство разочарования, неуверенности в себе и даже злость. Важно помнить, что негативные отзывы не всегда отражают реальную картину, а могут быть вызваны личными предпочтениями или ошибками в обслуживании. Чтобы восстановить уверенность, Ольге нужно проанализировать отзывы, выделить конструктивную критику и понять, что нужно изменить в своей работе. Важно также получить поддержку от близких людей и собрать позитивные отзывы от клиентов. В дальнейшем Ольге следует отвечать на отзывы клиентов спокойно и конструктивно, извиниться за неудобства и предложить решение проблемы.

БЛОК С

Учебным планом не предусмотрено написание курсовых работ

БЛОК D

4 Вопросы для самопроверки обучающихся при подготовке к зачету:

1. Психологический и социальный портрет предпринимателя.

Ответ: Предприниматель — человек, обладающий инициативностью, решительностью и склонностью к риску. Основные психологические черты включают высокий уровень уверенности в себе, оптимизм, стремление к независимости и успеху. Социальный портрет характеризуется активным образом жизни, развитым кругом общения, способностью быстро адаптироваться к изменениям рынка и общества. Предприниматели часто демонстрируют лидерские качества, умение мотивировать команду и эффективно управлять ресурсами. Они открыты новым идеям, готовы экспериментировать и внедрять инновации. Однако эта активность сопряжена с высоким уровнем стресса и ответственности, что требует от предпринимателей высокой стрессоустойчивости и способности к саморегуляции. Для достижения успеха предпринимателю важно обладать аналитическим мышлением, стратегическим видением и способностью принимать взвешенные решения в условиях неопределенности.

2. Факторы, способствующие занятию предпринимательской деятельностью.

Ответ: Факторы, способствующие занятиям предпринимательской деятельностью, делятся на внутренние и внешние:

Внутренние факторы:

- Личностные характеристики: уверенность в себе, самостоятельность, креативность, способность рисковать.
- Желание финансовой свободы и независимость от работодателя.

- Стремление реализовать собственные идеи и проекты.
- Наличие предпринимательских способностей и опыта ведения бизнеса.

Внешние факторы:

- Благоприятная экономическая среда: низкий уровень бюрократии, доступ к финансированию, поддержка государства.
- Развитость инфраструктуры и доступность ресурсов (офисы, оборудование).
- Высокий спрос на продукцию/услуги, возможность выявить перспективную нишу.
- Поддержка семьи и друзей, наличие наставников и бизнес-сообщества.
- Инновационные технологии и глобализация рынков открывают новые возможности для предпринимательства.

Совокупность личностных качеств и благоприятных внешних условий способствует успешному старту и развитию собственного дела.

3. Принципы и методы формирования эффективной команды в бизнесе.

Ответ: Эффективная команда формируется на принципах взаимодополняемости компетенций, ясности целей и доверия между членами коллектива.

Основные принципы формирования успешной команды:

- Комплементарность: подбор сотрудников с разными талантами и опытом, дополняющих друг друга.
- Четкость ролей: четкое распределение обязанностей и зон ответственности каждого члена команды.
- Общее видение: согласованность стратегических целей и ценностей всех участников.
- Открытое общение: создание атмосферы доверия и прозрачности коммуникации внутри команды.
- Развитие лидеров: стимулирование роста потенциала сотрудников, обучение и развитие профессиональных навыков.

Методы формирования эффективной команды:

- Проведение тренингов командообразования.
- Регулярные встречи и обсуждения текущих проектов.
- Оценка результатов деятельности и проведение анализа ошибок.
- Создание системы мотивации и поощрения лучших работников.
- Формирование культуры уважения и поддержки среди членов команды.

Эти подходы позволяют создать сплоченную группу профессионалов, работающих сообща ради общей цели.

4. Распределение ролей в команде.

Ответ: Распределение ролей в команде помогает обеспечить эффективную работу и достижение поставленных целей. Каждая роль должна соответствовать компетенции и личным качествам сотрудника. Рассмотрим ключевые роли:

1. Руководитель проекта: координатор всей деятельности, несет ответственность за конечный результат.
2. Исполнитель: сотрудник, непосредственно выполняющий конкретные задачи.
3. Креативный специалист: генерирует оригинальные идеи, предлагает нестандартные решения.

4. Организатор: занимается логистическими вопросами, обеспечивает своевременное выполнение задач.

5. Эксперт-аналитик: собирает и обрабатывает данные, делает выводы и рекомендации.

6. Коммуникатор: налаживает связи с внешними партнерами, клиентами, внутренними подразделениями.

7. Контролёр: следит за соблюдением сроков и качеством исполнения работ.

Важно учитывать индивидуальные особенности каждого участника, подбирать роли согласно профессиональным навыкам и интересам. Это позволяет минимизировать конфликты и повысить продуктивность команды.

5. Особенности принятия групповых решений.

Ответ: Принятие групповых решений имеет ряд особенностей, отличающих этот процесс от индивидуального выбора:

- Разнообразие мнений: группа объединяет разные точки зрения, что повышает вероятность нахождения оптимального решения.

- Коллективная ответственность: решение принимается совместно, снижая давление на одного человека и распределяя риски.

- Повышенная объективность: обсуждение разных подходов уменьшает влияние субъективных факторов и эмоциональных предпочтений.

- Время на проработку вариантов: коллективное принятие решений требует больше времени на обсуждение и консенсус.

Однако существуют также недостатки: возникновение конфликтов, затягивание процесса принятия решений, опасность конформизма («группового мышления»).

Для эффективного принятия групповых решений рекомендуется применять такие техники, как мозговой штурм, метод Дельфи, голосование, дискуссия с фасилитатором. Эти инструменты помогают структурировать обсуждение, избежать доминирования отдельных участников и прийти к наиболее рациональному решению.

6. Особенности работы с командой на этапе изменений.

Ответ: Работа с командой на этапе изменений требует особого подхода, поскольку изменения вызывают сопротивление и тревогу у сотрудников. Важно соблюдать следующие аспекты:

1. Информированность: открыто объясняйте причины изменений, последствия и ожидаемые выгоды.

2. Участие: привлекайте сотрудников к обсуждению и разработке новых процессов, выслушивайте их мнения и опасения.

3. Поддержка: оказывайте поддержку сотрудникам, испытывающим трудности адаптации, предоставляйте дополнительное обучение и консультации.

4. Лидерство: демонстрируйте уверенность и позитивный настрой, будьте примером активного участия в изменениях.

5. Оценка прогресса: регулярно оценивайте эффективность нововведений, корректируйте стратегию при необходимости.

Изменения требуют терпения и гибкости, однако правильный подход к управлению процессом способен значительно снизить негативное воздействие перемен и ускорить адаптацию команды.

7. Конфликты в команде. Пути урегулирования.

Ответ: Конфликты в команде неизбежны, но грамотное управление ими способно укрепить отношения и повысить эффективность работы. Причины конфликтов разнообразны: различия в целях, стилях управления, личных предпочтениях.

Пути урегулирования конфликтов:

1. Диалог: открытое обсуждение проблемы всеми участниками конфликта, выявление истинных причин разногласий.
2. Понимание позиций: каждый участник высказывается свободно, внимательно слушаются аргументы противоположной стороны.
3. Нейтральный посредник: привлечение независимого лица для разрешения спора, помощь в поиске компромисса.
4. Анализ последствий: оценка возможных рисков продолжения конфликта и выгод его устранения.
5. Договоренность и контроль: заключение соглашения сторон, мониторинг выполнения договоренностей.

При урегулировании конфликтов важна искренняя заинтересованность в сохранении конструктивных отношений и достижении общих целей. Эффективное разрешение споров укрепляет доверие и улучшает взаимодействие в команде.

8. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.

Ответ: Отечественный и зарубежный опыт демонстрирует разнообразие подходов к организации командной работы в бизнесе.

Зарубежный опыт:

Западные компании активно применяют методики agile и scrum, обеспечивающие быстрое реагирование на изменения рынка. Практикуются регулярные ретроспективы, короткие спринты и межфункциональные рабочие группы. Важную роль играют корпоративные университеты и программы менторства.

Российский опыт:

Российские предприятия традиционно ориентированы на вертикальную структуру управления, но постепенно внедряют элементы проектной работы и кросс-функциональных команд. Особое внимание уделяется вовлечению персонала в процессы принятия решений, повышению квалификации сотрудников и формированию доверительных отношений внутри коллективов.

Таким образом, отечественная практика сочетает традиционные управленческие модели с современными методами тимбилдинга и развития команд, заимствуя лучшие практики западных компаний. Успешное сочетание этих подходов способствует росту эффективности и конкурентоспособности российских предприятий.

9. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.

Ответ: Модератор, фасилитатор и медиатор используют различные инструменты для повышения эффективности взаимодействия в группе:

1. Модерация: организация и ведение дискуссии, поддержание порядка и

динамики обсуждения. Ключевой инструмент — структура мероприятия (повестка, регламент), использование визуальных материалов (флипчарт, доска).

2. Фасилитация: содействие процессу выработки общего решения группой. Используются техники мозгового штурма, голосования, рейтингования идей, построения карты проблем.

3. Медитация: разрешение конфликтных ситуаций путем нейтрального посредничества. Применяются переговоры, диалоговые сессии, обратная связь участников, разработка компромиссных соглашений.

Важнейшими инструментами являются коммуникативные навыки, эмпатия, умение удерживать фокус внимания группы на ключевых вопросах. Каждый из специалистов применяет набор методов и техник, соответствующих специфике решаемых задач и особенностям конкретной ситуации.

10. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.

Ответ:

1. Резюме и портфолио: первичный отбор кандидатов на основании профессионального опыта и достижений.

2. Собеседование: личное интервью, позволяющее оценить профессиональные знания, личные качества и совместимость кандидата с командой.

3. Тестирование: проверка специальных знаний и навыков, диагностика уровня интеллекта, психометрическое тестирование.

4. Ассессмент - центр: комплекс мероприятий, включающий деловые игры, кейсы, тесты, позволяющие оценить поведенческие и лидерские качества.

5. Референсы: получение рекомендаций с предыдущих мест работы, подтверждение заявленных компетенций.

Современные технологии расширяют инструментарий подбора: онлайн-тестирование, видеособеседования, автоматизация HR-процессов повышают скорость и качество отбора сотрудников, обеспечивая формирование эффективных команд.

11. Теории лидерского поведения: характеристика, преимущества, недостатки, современное состояние, перспективы развития.

Ответ: Теории лидерского поведения изучают стили руководства и их влияние на производительность и удовлетворённость подчинённых. Выделяют три основных типа:

1. Авторитарный стиль: централизованное руководство, строгая дисциплина. Преимущества: высокая эффективность в кризисных ситуациях. Недостатки: подавляет инициативу сотрудников.

2. Демократический стиль: коллегиальное принятие решений, участие подчинённых. Преимущества: повышение мотивации и лояльности. Недостатки: замедление процесса принятия решений.

3. Либеральный стиль: минимальное вмешательство руководителя, свобода действий сотрудников. Преимущества: стимулирует творчество и самовыражение. Недостатки: отсутствие контроля, снижение дисциплины.

Современное состояние исследований подчеркивает важность ситуационного подхода и гибкого сочетания стилей в зависимости от обстоятельств. Перспективы развития связаны с развитием цифровых технологий, дистанционных форматов управления и ростом значимости эмоционального интеллекта лидера.

12. Проблемы лидерства в инновационном проекте.

Ответ: Проблемы лидерства в инновационных проектах многообразны и зависят от специфики самого проекта и состава команды. Среди ключевых трудностей выделяются:

1. Противоречивость ожиданий: необходимость балансировать между требованиями заказчика, ограниченностью бюджета и желанием сохранить творческий потенциал команды.

2. Высокий уровень риска: неуверенность в результате и возможные неудачи влияют на моральное состояние команды и авторитет лидера.

3. Постоянные изменения: динамичность среды заставляет лидера оперативно реагировать на изменения, сохраняя стабильность и уверенность команды.

4. Необходимость новаторства: руководитель должен вдохновлять команду на творческие поиски и поддерживать открытость к новому опыту.

Решение указанных проблем требует высокого уровня профессионализма, гибкости и психологической устойчивости лидера, умения объединять команду вокруг единой цели даже в сложных обстоятельствах.

13. Команда проекта на разных этапах развития. Задачи лидера.

Ответ: Команда проекта проходит несколько этапов развития, каждому из которых соответствуют определённые задачи лидера:

1. Формирование: этап знакомства и установления правил. Задача лидера — определить роли, наладить коммуникацию, сформулировать общие цели.

2. Шторминг: период выявления противоречий и столкновений. Лидер регулирует конфликты, поддерживает атмосферу сотрудничества, направляя энергию команды на решение задач.

3. Нормирование: установление норм и стандартов работы. Руководитель закрепляет правила взаимодействия, развивает культуру обратной связи, организует совместное принятие решений.

4. Выполнение: стадия максимальной продуктивности. Лидер координирует деятельность, контролирует сроки и качество выполнения задач, делегирует полномочия.

5. Завершение: закрытие проекта, завершение работ. Задача лидера — провести оценку итогов, отметить вклад каждого участника, организовать переход команды к следующему проекту.

Каждая фаза предъявляет особые требования к стилю и действиям лидера, обеспечивая эффективное прохождение жизненного цикла команды.

14. Процедуры принятия управленческого решения.

Ответ: Процедуры принятия управленческих решений представляют собой последовательность шагов, направленных на выбор наилучшего варианта действий:

1. Постановка проблемы: чётко формулируется задача, выявляются её причины и условия.

2. Сбор информации: собираются необходимые сведения, проводится анализ внешней и внутренней среды.

3. Генерация альтернатив: разрабатываются варианты решений, рассматриваются плюсы и минусы каждого из них.

4. Выбор оптимального варианта: производится оценка критериев и выбор лучшего решения.

5. Реализация решения: оформляется приказ, распоряжение, назначается ответственное лицо, контролируется исполнение.

6. Оценка результата: сравнивается фактический результат с запланированным, вносятся коррективы при необходимости.

Следуя данным процедурам, руководители обеспечивают обоснованность принимаемых решений, минимизируют риски и повышают шансы на успех реализации принятых мер.

15. Этические принципы и социальная ответственность в работе лидера.

Ответ: Этические принципы и социальная ответственность занимают важное место в деятельности современного лидера. К ключевым этическим нормам относятся честность, справедливость, уважение к коллегам и партнерам, соблюдение законов и корпоративных стандартов.

Социальная ответственность предполагает учет интересов общества, окружающей среды и будущих поколений. Лидеры обязаны заботиться о благополучии сотрудников, потребителей и сообщества в целом, инвестируя ресурсы в экологичные инициативы, благотворительность и социальную сферу.

Сегодня наблюдается рост интереса к вопросам устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Современные лидеры осознают свою роль в формировании позитивного имиджа компании, поддержании репутации бренда и обеспечении долгосрочного успеха бизнеса. Таким образом, этика и социальная ответственность становятся важными составляющими профессиональной компетентности руководителей XXI века.

16. Управление конфликтами.

Ответ: Управление конфликтами представляет собой целенаправленную деятельность по предотвращению, разрешению и регулированию возникающих разногласий. Основная цель — минимизировать негативные последствия и способствовать конструктивным изменениям.

Этапы управления конфликтами:

1. Диагностика: определение причин возникновения конфликта, сбор информации.

2. Регулирование: вовлечение сторон в открытый диалог, предложение путей выхода из сложившейся ситуации.

3. Урегулирование: достижение согласия между сторонами, подписание договора о сотрудничестве.

4. Предупреждение: профилактика конфликтов путём укрепления коммуникаций, улучшения организационной структуры и развития корпоративной культуры.

Наиболее эффективные стратегии управления конфликтами включают сотрудничество, компромисс, уступчивость и избегание. Грамотное применение данных методик способствует укреплению доверия, улучшению взаимоотношений и достижению высоких результатов совместной деятельности.

17. Классические и современные теории лидерства.

Ответ: Классические теории лидерства сосредоточены на врожденных качествах личности (теория черт), авторитете власти (бюрократическая теория Вебера) и функциях лидера (теория функций). Современный подход акцентирует внимание на поведении и взаимодействии лидера с последователями (концепция трансформации, ситуационная теория Херси-Бланшара, харизматическое лидерство).

Особое значение приобретает концепция «лидерства слуг», предложенная Робертом Гринлифом, подчеркивающая ориентацию лидера на потребности окружающих. Сегодня востребованы гибкость, адаптивность и эмоциональный интеллект лидеров, способные успешно вести организацию в эпоху постоянных изменений и нестабильности.

Новые исследования показывают растущую значимость сетевого лидерства, основанного на распределении полномочий и горизонтальном управлении. Данные тенденции отражают современный вектор развития лидерской парадигмы, связанный с цифровизацией и усложнением социально-экономической среды.

18. Модели лидерства и руководства.

Ответ: Модели лидерства и руководства классифицируются по различным критериям:

1. Стратегическое лидерство: нацелено на постановку дальних целей, разработку миссии и стратегии организации.

2. Трансформационное лидерство: направлено на изменение сознания и убеждений последователей, формирование новой идентичности и миссии.

3. Харизматическое лидерство: основано на личном примере и вдохновляющем влиянии лидера.

4. Ситуационное лидерство: учитывает контекст и обстановку, приспособляя стиль руководства к обстоятельствам.

5. Партисипативное лидерство: подразумевает активное участие сотрудников в принятии решений, стимулируя творческое мышление и инициативность.

Каждая модель обладает своими преимуществами и недостатками, выбор зависит от конкретных условий и задач организации. Современные лидеры стремятся сочетать разные подходы, создавая индивидуальный стиль, соответствующий требованиям современной экономики и социума.

19. Эмоциональный интеллект и эмоциональное лидерство.

Ответ: Эмоциональный интеллект (EQ) — способность распознавать, понимать и контролировать эмоции себя и других людей. В контексте лидерства EQ играет ключевую роль, определяя способность руководителя эффективно взаимодействовать с сотрудниками, создавать положительную рабочую атмосферу и добиваться поставленных целей.

Эмоциональное лидерство основывается на четырех компонентах EQ:

1. Самосознание: понимание собственных эмоций и реакций.

2. Самоуправление: контроль над эмоциями, сдержанность в стрессовых ситуациях.

3. Эмпатия: чувствительность к чувствам и потребностям других.
4. Социальные навыки: искусство общения, умение строить прочные взаимоотношения.

Развитие эмоционального интеллекта позволяет руководителям лучше мотивировать сотрудников, решать конфликты и формировать лояльность. В современных организациях эмоциональное лидерство становится важным фактором успеха, особенно в условиях быстрых изменений и повышенного уровня стресса.

20. Стресс в работе руководителя. Методы работы со стрессовым напряжением.

Ответ: Стресс в работе руководителя возникает вследствие повышенной нагрузки, ответственности и давления. Длительное стрессовое напряжение негативно влияет на здоровье и работоспособность. Методы борьбы со стрессом включают:

1. Физическая активность: спорт, прогулки, йога снижают уровень кортизола, улучшают самочувствие.
2. Правильное питание: сбалансированный рацион поддерживает организм в тонусе.
3. Расслабляющие практики: медитация, дыхательные упражнения восстанавливают силы и концентрацию.
4. Организация отдыха: регулярный отдых, смена обстановки способствуют восстановлению энергии.
5. Делегирование полномочий: перераспределение задач снижает нагрузку и освобождает время для важных вопросов.
6. Саморазвитие: постоянное обучение и развитие профессиональных навыков повышают уверенность и уменьшают тревожность.

Комплексный подход к борьбе со стрессом помогает руководителю сохранять высокую продуктивность и справляться с нагрузками в условиях интенсивной рабочей среды.

21. Целеполагание. Самоменеджмент. Техники и инструменты постановки личных задач.

Ответ: Целеполагание — важный элемент самоменеджмента, позволяющий ставить перед собой четкие и достижимые цели. Наиболее распространённая техника целеполагания — SMART-критерии, подразумевающие постановку целей, которые:

- Specific (конкретные)
- Measurable (измеримые)
- Achievable (достижимые)
- Relevant (актуальные)
- Time-bound (ограниченные во времени)

Кроме SMART используются другие техники:

- Метод GROW (Goal — Reality — Options — Will), помогающий разобраться в текущей ситуации и выбрать оптимальный путь достижения цели.
- Декомпозиция больших задач на мелкие шаги, облегчающая начало движения к цели.

- Постановка приоритетов по матрице Эйзенхауэра, разделяя задачи на срочные-важные, несрочные-важные, срочные-не важные и несрочные-не важные. Применение данных техник позволяет эффективнее планировать личный график, концентрироваться на главных задачах и достигать значимых результатов.

22. Методы преодоления стрессового напряжения.

Ответ: Преодоление стрессового напряжения включает комплекс физических, психологических и социальных методов:

1. Физические методы: регулярные физические нагрузки (бег, плавание, фитнес), правильное питание, достаточный сон.

2. Психологические методы: техники релаксации (медитация, дыхательная гимнастика), аутотренинги, когнитивно-поведенческая терапия.

3. Социальные методы: поддержка близких и друзей, общение в кругу единомышленников, обращение к специалистам-психологам.

4. Оргметоды: грамотное планирование рабочего графика, делегирование полномочий, отказ от перегрузок.

Каждый человек выбирает подходящие способы индивидуально, исходя из своего характера, образа жизни и возможностей. Комплексный подход позволяет существенно уменьшить уровень стресса и повысить устойчивость организма к внешним воздействиям.

23. Методы генерации бизнес-идей. Креативность как свойство личности.

Ответ: Бизнес-идеи рождаются благодаря применению специализированных методов генерации творческих решений. Вот некоторые из них:

1. Метод мозгового штурма: свободный обмен идеями в группе, запрещены критика и оценки.

2. SWOT-анализ: анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз.

3. SCAMPER-метод: расширение существующей идеи через вопросы: заменить, объединить, приспособить, изменить, поставить другой целью, убрать лишнее, переставить местами.

4. Картография идей: графическое представление взаимосвязанных идей и концептов.

Креативность как свойство личности проявляется в оригинальности мышления, способности видеть необычные решения стандартных задач. Она развивается через тренировки воображения, приобретение новых знаний и открытость новому опыту. Творческий подход важен для успешных стартапов и крупных корпораций, позволяя находить уникальные продукты и услуги, повышая конкурентоспособность на рынке.

24. Условия, благоприятные и токсичные для продвижения бизнес-идеи.

Ответ: Продвижение бизнес-идеи зависит от множества факторов, среди которых выделяют благоприятные и токсичные условия:

Благоприятные условия:

- Конструктивная рабочая атмосфера, поддержка и взаимопонимание в команде.
- Доступ к ресурсам: финансирование, помещения, квалифицированные специалисты.
- Открытая культура обмена информацией и знаниями.
- Четкая стратегия продвижения продукта, маркетинговая политика.

- Гибкость и готовность к быстрым изменениям.

Токсичные условия:

- Авторитарный стиль управления, препятствующий инициативе сотрудников.
- Отсутствие необходимых ресурсов, дефицит финансирования.
- Внутренние конфликты, низкая моральная обстановка в коллективе.
- Нехватка экспертизы и знаний в области предлагаемого продукта.
- Избыточная бюрократия, сложность согласования решений.

Создание благоприятных условий является залогом успешного продвижения бизнес-идеи, тогда как устранение токсичных факторов позволит преодолеть препятствия и достичь поставленных целей.

25. Психология принятия решения.

Ответ: Психология принятия решений исследует механизмы, влияющие на выбор человека в различных жизненных ситуациях. Основные этапы процесса принятия решений:

1. Определение проблемы и постановка целей.
2. Сбор необходимой информации и анализ доступной информации.
3. Генерирование альтернативных вариантов.
4. Выбор оптимального решения.
5. Реализация принятого решения.
6. Анализ полученных результатов и коррекция дальнейших действий.

Среди факторов, влияющих на принятие решений, выделяют когнитивные искажения (например, эффект ореола, предвзятые предпочтения), социальные влияния (нормы и ожидания окружения), эмоциональные состояния (страх потери, чувство вины).

Оптимальным считается рациональный подход, основанный на тщательном анализе фактов и выборе наиболее обоснованного решения. Тем не менее, зачастую принимаются интуитивные или спонтанные решения, обусловленные эмоциональными факторами и личными убеждениями.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по изучению разделов

Раздел 1 Теоретические знания и умения раздела включают в себя систему универсальных и специфических (для профессиональной деятельности) требований и норм делового взаимодействия, призванные формировать модели поведения и вырабатывать необходимые умения и навыки деловых отношений, формировать позитивную установку на их дальнейшее развитие.

Содержание данного раздела представляет собой теоретическую основу для освоения последующего материала дисциплины. В ходе изучения данного раздела необходимо уделить внимание основным понятиям: коммуникация, деловая коммуникация, эмпатия, рефлексия, идентификация. Изучаемый круг вопросов основан на базовых теоретических положениях социальной психологии.

Раздел 2. Методические указания по составлению и решению учебных кейсов. Кейс представляет собой самостоятельную индивидуальную или

коллективную письменную работу обзорно-аналитического характера, посвященную описанию проблемной ситуации в области организационного поведения, со ссылкой на конкретные источники.

Авторами кейса могут быть отдельные студенты или группы студентов из двух или трех человек.

Общие требования: актуальность ситуации и организационный уровень. Кейс имеет общий объем 1–2 страницы стандартного текста и должен включать следующие обязательные элементы:

1. Тема кейса (должна соответствовать теме семинара).
2. Информация об авторе.
3. Название (одним предложением).
4. Проблемная ситуация (ее краткое изложение одним абзацем).
5. Участники.
6. Описание ситуации (1 страница текста, поясняющего суть вопроса или ситуации).
7. Принятое решение (если оно имеется на данный момент, а если его нет, то вариант предлагается автором кейса).
8. Источник информации (откуда взята эта информация). Сдача готового кейса Кейс сдается преподавателю в электронном и бумажном виде не позднее даты практического занятия.

Решение кейса При рассмотрении кейса необходимо дать ответы на следующие вопросы:

1. Действительно ли рассматриваемая ситуация относится к организационному уровню?
2. Правильно ли определены участники?
3. Достаточно ли информации кейса для принятия оптимального решения и чего еще не хватает?
4. Является ли принятое (предложенное) решение оптимальным (оптимальным считается такое решение, при котором общие потери сторон минимальны, а общий выигрыш максимален)?
5. Насколько актуальна данная ситуация?

Методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Виды СРО:

- выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ);
- самостоятельное изучение разделов;
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к итоговому контролю.

В ходе изучения дисциплины предусмотрено выполнение самостоятельной работы в следующих формах:

1. аудиторная самостоятельная работа (на лекциях, на практических занятиях);
2. внеаудиторная самостоятельная работа.

К аудиторной самостоятельной работе на лекциях относится:

- написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые термины;
- проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием дефиниций и толкований в тетрадь;
- обозначение вопросов, терминов, материала, который вызывает трудности; пометить их и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе, если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

К аудиторной самостоятельной работе на практических занятиях (семинарах) относится:

- проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины;
- конспектирование источников;
- работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, решение казусов (задач) по соответствующей теме.

2. Внеаудиторная самостоятельная работа включает такие формы, как:

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

- изучение программного материала дисциплины (работа с учебниками и конспектом лекции);
- изучение рекомендуемой литературы;
- конспектирование источников;
- работа с правовыми актами;
- работа с электронными информационными ресурсами и ресурсами Internet;
- составление плана и тезисов ответа на практическом занятии (семинаре);
- выполнение тестовых заданий;
- решение задач;
- подготовка к аттестации.

Контроль за самостоятельной работой студентов проходит на семинарских занятиях в формах, предусмотренных планом самостоятельной работы.

Методические рекомендации к самостоятельному изучению тем.

Самостоятельное изучение тем – это вид учебной деятельности, выполняемый учащимся без непосредственного контакта с преподавателем через специальные учебные материалы, предусматривающее прежде всего индивидуальную работу учащихся в соответствии с установкой учебника, программы обучения.

Целью самостоятельного изучения тем является овладение

фундаментальными знаниями, опытом творческой, исследовательской работы, проектировочными навыками.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с видами организации самостоятельной (внеаудиторной) работы. В практике самостоятельного изучения тем можно выделить следующие задачи:

- **овладение знаниями:** чтение текста (учебника, правового акта, дополнительной литературы); составление плана текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами; анализ содержания Интернет-ресурсов и др.;

- **закрепление и систематизация знаний:** составление плана и тезисов ответа; составление таблиц для систематизации учебного материала; ответы на контрольные вопросы; решение задач или упражнений.

В качестве форм и методов контроля самостоятельного изучения тем могут быть использованы фронтальные опросы на практических занятиях (семинарах), тестирование, зачеты, контрольные работы и др.