



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по
учебно-методической работе
Н.В. Бабина
«28» апреля 2020 г.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО
БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

**Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»
Профиль: Логистика
Квалификация (степень) выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная, заочная**

Королев
2020

Автор: Капранова М.В., Рабочая программа дисциплины «Психология управления в профессиональной деятельности». Королев МО: МГОТУ, 2020

Рецензент: Костыря С.С., к.п.с.н., доцент.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки бакалавров 38.03.02 «Менеджмент» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом МГОТУ. Протокол № 9 от 28.04.2020 г.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Уэнэм Н.И. к.п.с.н., доцент <i>Н.И. Уэнэм</i>			
Год утверждения (переутверждения)	2020	2021	2022	2023
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 9 от 22.04.2020			

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП

Л.Б. Лучицкая к.э.н., доц. Л.Б. Лучицкая

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переутверждения)	2020	2021	2022	2023
Номер и дата протокола заседания УМС	№7 от 28.04.2020			

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

Целью изучения дисциплины является:

Ознакомление студентов с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности; развитие психологических знаний будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования, а также создание предпосылок для применения психолого-управленческих знаний в практической работе.

В процессе обучения студент приобретает и совершенствует следующие **общекультурные компетенции:**

- (ОК-5) - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия,

профессиональные компетенции:

- (ПК-2) – владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

Основными **задачами** дисциплины являются:

1. Изучение основных этапов и условий развития зарубежной и отечественной психологии управления.

2. Анализ специфики деятельности организации и личности подчиненного как объектов управления.

3. Анализ управленческой деятельности и личности руководителя как субъекта управления.

4. Изучение особенностей взаимодействия субъекта и объекта управления.

5. Характеристика специфики принятия управленческого решения и особенностей управленческого общения.

6. Формирование у студентов представлений о специфике теоретического анализа и практической разработки психолого-управленческой проблематики.

После завершения освоения данной дисциплины студент должен:

Знать:

– психологические аспекты технологий управления персоналом;
– принципы функционирования профессионального коллектива, роль корпоративных норм и стандартов.

Уметь:

– работать в коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности;
– эффективно проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации.

Владеть:

- приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности;
- способами разрешения конфликтных ситуаций.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология управления в профессиональной деятельности» относится к дисциплинам по выбору основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров 38.03.02 «Менеджмент».

Дисциплина реализуется кафедрой прикладной психологии.

Дисциплина базируется на ранее полученных знаниях по дисциплинам среднего (полного) общего образования и дисциплине «Психология в профессиональной деятельности» ОК-5, ОК-6.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми для подготовки выпускной квалификационной работы.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины для студентов очной формы составляет 4 зачетных единиц, 144 часа.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 1	Семестр 2	Семестр 3	Семестр 4
Общая трудоемкость	144		144		
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	32		32		
Лекции (Л)	16		16		
Практические занятия (ПЗ)	16		16		
Лабораторные работы (ЛР)	-		-		
Самостоятельная работа	112		112		
Курсовые, расчетно-графические работы	-		-		
Контрольная работа, домашнее задание	+		+		
Текущий контроль знаний (7 - 8, 14 - 15 недели)	Тест		+		
Вид итогового контроля	Экзамен		Экзамен		
ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	12				12
Лекции (Л)	4				4
Практические занятия (ПЗ)	8				8
Лабораторные работы (ЛР)	-				-
Самостоятельная работа	132				132
Курсовые, расчетно-графические работы	-				-
Контрольная работа, домашнее задание	+				+
Текущий контроль знаний (7 - 8, 14 - 15 недели)	Тест				-
Вид итогового контроля	Экзамен				Экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час	Занятия в интерактивной форме, час	Код компетенций
Тема 1. Методологические основы психологии управления	1/-	1/-	-/-	ОК-5 ПК-2
Тема 2. Развитие психологических теорий управления	1/-	1/-	-/-	ОК-5 ПК-2
Тема 3. Особенности личности менеджера	1/1	1/1	0,5/-	ОК-5 ПК-2
Тема 4. Профессиональная деятельность управленца	2/1	2/1	1/0,5	ОК-5 ПК-2
Тема 5. Функции субъекта управления	1/-	1/-	0,5/-	ОК-5 ПК-2
Тема 6. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации	2/-	2/-	1/0,5	ОК-5 ПК-2
Тема 7. Формальные и неформальные группы. Исследование межличностных отношений в группе	1/1	1/1	1/-	ОК-5 ПК-2
Тема 8. Социально-психологический климат в коллективе	1/-	1/1	1/-	ОК-5 ПК-2
Тема 9. Психологические аспекты принятия управленческих решений	1/1	1/1	0,5/0,5	ОК-5 ПК-2
Тема 10. Природа и социальная роль конфликтов	1/-	1/-	1/-	ОК-5 ПК-2
Тема 11. Способы и правила разрешения конфликтов	1/-	1/1	0,5/0,5	ОК-5 ПК-2
Тема 12. Психологическая характеристика персонала	1/-	1/1	1/-	ОК-5 ПК-2
Тема 13. Психология мотивации работников	1/-	1/1	-/-	ОК-5 ПК-2
Тема 14. Психологическое обеспечение кадровой политики организации	1/-	1/-	-/-	ОК-5 ПК-2
Итого:	16/4	16/8	8/2	

4.2. Содержание тем дисциплины

Тема 1. Методологические основы психологии управления

Психология управления как наука. Предмет психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место

психологии управления в системе психологической науки. Психологические законы и закономерности управления. Анализ отечественного и западного опыта управления. Методы психологии управления, их основное содержание. Классификация методов психологии управления. Сущность и содержание теоретических методов психологического исследования. Сущность и содержание эмпирических методов психологического исследования. Психологический эксперимент, его значение в практике управления. Классификация видов психологических исследований. Психология управления как наука. Предмет психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место психологии управления в системе психологической науки. Психологические законы и закономерности управления. Анализ отечественного и западного опыта управления. Методы психологии управления, их основное содержание. Классификация методов психологии управления. Сущность и содержание теоретических методов психологического исследования. Сущность и содержание эмпирических методов психологического исследования. Психологический эксперимент, его значение в практике управления. Классификация видов психологических исследований.

Тема 2. Развитие психологических теорий управления

Эволюция парадигм психологического подхода к управлению Школа научного направления в управлении. Административная школа управления. Школа человеческих отношений. Содержание поведенческого подхода к управлению. Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации».

Тема 3. Особенности личности менеджера

Психологические особенности свойств личности руководителя. Особенности психических процессов управленца (познавательных, регулятивных, коммуникативных). Основные психологические качества успешного руководителя. Управленческие способности руководителя. Психологические факторы профессионального стресса руководителей. Интегральный психологический портрет успешного управленца – профессионала. Психологическая сущность лидерства.

Тема 4. Профессиональная деятельность управленца

Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя. Показатели управленческой эффективности. Психологическая характеристика управленческой культуры руководителя. Понятие управленческого мастерства руководителя. Психологические препятствия эффективной управленческой деятельности руководителя. Классификация стилей руководства.

Тема 5. Функции субъекта управления

Система управленческих функций: деятельностное, технологическое и кадровое измерения (А.В. Карпов). Психологическое значение целеполагания.

Планирование и его виды: принципы организации эффективного планирования. Принятие решения как функция управления. Классификация решений. Этапы выработки решений. Психологическая сущность управленческого контроля.

Тема 6. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации

Понятие группы, структура, виды групп, «понятие малая социальная группа». Классификация малых групп. Стадии и уровни развития группы. Феноменология малых групп: подражание, групповое давление, конкуренция, сотрудничество, групповое сознание.

Коллектив и его основные характеристики. Закономерности групповой деятельности.

Тема 7. Формальные и неформальные группы

Исследование межличностных отношений в группе. Понятие формальной и неформальной группы. Характеристика неформальной группы и учет ее особенностей в целях эффективного управления.

Способы исследования межличностных отношений в группе.

Тема 8. Социально-психологический климат в коллективе

Понятие социально-психологического климата. Психологические механизмы формирования и динамики изменения социально-психологического климата. Климат и сотрудничество в группе. Признаки благоприятного социально-психологического климата.

Тема 9. Психологические аспекты принятия управленческих решений

Процесс принятия решения как мыслительный и психологический процесс. Принятие группового решения. Четыре фазы: установление фактов, оценка фактов, поиск решений, принятие решения. Возможные трудности. Конфликты. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения.

Тема 10. Природа и социальная роль конфликтов

Понятие конфликтной ситуации и конфликта. Причины конфликтной ситуации. Признаки конфликтной ситуации. Структура конфликта. Динамика конфликта. Психологические и нравственные последствия конфликтов. Классификация конфликтов. Типы людей в конфликтной ситуации.

Тема 11. Способы и правила разрешения конфликтов

Способы разрешения конфликтов. Применение административных мер и психологических подходов при разрешении конфликта. Методы профилактики конфликта.

Тема 12. Психологическая характеристика персонала

Характеристика исполнительской деятельности. Классификация работников в организации. Критерии профессионализма: профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость (Ю.П. Поваренков).

Структура профессиограммы (психограмма, трудограмма). Психология карьеры. Виды, этапы карьеры. Кризисы в карьере: кризис в карьере молодого специалиста; кризис середины карьеры; кризис завершения трудовой деятельности. Факторы карьерной успешности: внутренние и внешние.

Тема 13. Психология мотивации работников

Содержание механизма мотивации личности. Содержательные теории мотивации личности (А. Маслоу, К. Арджирис). Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, интегральная модель). Стимулирование труда персонала организации. Материальные и нематериальные, традиционные и нетрадиционные способы стимулирования в организации.

Тема 14. Психологическое обеспечение кадровой политики организации

Основные элементы организации. Жизненные стадии и циклы развития организации. Содержание кадровой политики организации. Технологии управления человеческими ресурсами организации: оценка, аттестация персонала, профессиональное развитие. Психологическое сопровождение инновационных процессов в организации. Управленческое консультирование. Социально-психологический тренинг в организации.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

1. «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины».

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к настоящей рабочей программе.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев; А.Я. Анцупов; В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 391 с.
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137>
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации / А.В. Дейнека. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров)
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>
3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»,

4. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ / Б.Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 349 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Овсянникова, Е.А. Психология управления: учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - М.: Флинта, 2015. - 222 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>

2. Хасанова, Г.Б. Педагогические основы управления развитием персонала: [16+] / Г.Б. Хасанова; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». – Казань: Издательство КНИТУ, 2018. – 240 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500944>

3. Шуванов, В.И. Социальная психология управления / В.И. Шуванов. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 463 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.elibrary.ru>
2. <http://www.biblioclub.ru/>.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом дисциплины

Ресурсы информационно-образовательной среды МГОТУ:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Психология управления в профессиональной деятельности».

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия:

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);
- комплект электронных презентаций / слайдов

Практические занятия:

- Аудитория, оснащенная мультимедийными средствами (проектор, ноутбук), демонстрационными материалами (наглядными пособиями).
- рабочее место преподавателя, оснащенное ПК с доступом в глобальную сеть Интернет;
- рабочие места обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом в глобальную сеть Интернет.

Приложение 1.

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине**

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО
БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

(Приложение 1 к рабочей программе)

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль: Логистика

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Королев
2020

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:		
				знать	уметь	владеть
1	ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Темы 1-14	принципы функционирования профессионального коллектива, роль корпоративных норм и стандартов	работать в коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности	приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющим и различные профессиональные задачи и обязанности
2	ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Темы 1-14	психологические аспекты современных технологий управления персоналом	эффективно проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	способами разрешения конфликтных ситуаций

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

<i>Код компетенции</i>	<i>Инструмент, оценивающий сформированность компетенции</i>	<i>Показатель оценивания компетенции</i>	<i>Критерии оценки</i>
ОК-5 ПК-2	Доклад	А) полностью сформирована -5 баллов Б) частично сформирована 3-4 балла В) не сформирована – менее 2 и менее баллов	Проводится в письменной и/или устной форме Критерии оценки: 1.Соответствие содержания доклада заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке к работе (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной работы (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал
ОК-5 ПК-2	Письменное задание	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована – 3-4 балла В) не сформирована – 2 и менее баллов	Проводится письменно. Время отведенное на процедуру –10-15 минут. Неявка – 0 баллов. Критерии оценки определяются соответствием ответа заявленной тематике (0-5 баллов). Максимальная оценка – 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал

ОК-5 ПК-2	Составление глоссария	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована 3-4 балла В) не сформирована 2 и менее баллов	Проводится в письменном виде. Оценивается качество и количество использованных источников при заполнении терминологического глоссария (0-5 баллов) Максимальная оценка – 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал
ОК-5 ПК-2	Контрольная работа	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована – 3-4 балла В) не сформирована - менее 2 и менее баллов	Проводится в письменной форме Критерии оценки: 1. Соответствие содержания контрольной работы заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4. Качество самой представленной работы (1 балл). 5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематике (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерная тематика докладов:

1. Управление как социальная технология.
2. Роль традиций и инноваций в формировании культуры управления.
3. Социальная ответственность менеджера.
4. Управленческая этика.
5. Имидж руководителя как часть управленческого взаимодействия.
6. Современные тенденции управления социальной организацией.
7. Групповая дискуссия как метод выработки управленческого решения.

8. Психологические особенности управления конфликтом в рабочей группе.
9. Роль руководителя в разрешении организационных конфликтов.
10. Практическая ценность психологических особенностей личности в управлении.
11. Психология предпринимательства.
12. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
13. Зависимость эффективности управленческой деятельности от способностей и черт личности.
14. Эффекты влияния группы на личность.
15. Особенности делового общения.
16. Коммуникативная компетентность руководителя
17. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
18. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
19. Средства психологического влияния.
20. Психологические особенности конфликта
21. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
22. Современные психологические теории лидерства и руководства.
23. Психолого-социальные аспекты межличностного взаимодействия.
24. Групповая динамика и групповые феномены в организации.
25. Психологический стресс: причины, механизмы развития, исходы.
26. Кризисы профессионального становления.

Примерная тематика контрольных работ:

1. Социально-психологические факторы эффективного управления.
2. Скрытое воздействие в управленческой деятельности.
3. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.
4. Мотивация власти и особенности ее проявления в управлении.
5. Влияние властных полномочий на деятельность и самосознание руководителя.
6. Авторитет и власть как способы влияния на подчиненных.
7. Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления.
8. Женщина – руководитель.
9. Руководитель и подчиненный: особенности взаимоотношений и взаимодействия.
10. Деловые качества руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
11. Ответственность руководителя и внутригрупповая ответственность: особенности их проявления и сочетания.
12. Творческая активность как условие эффективной управленческой деятельности.
13. Коммуникативная компетентность как условие профессиональной успешности руководителя.
14. Общие и специальные способности к управленческой деятельности.
15. Стереотипы управленческой деятельности.

16. Толерантность в управленческой деятельности.
17. Гендерные различия ценностно-смысловой сферы руководителей.
18. Организационная культура и управленческая деятельность.
19. Самоорганизация как компонент организационной культуры.
20. Организационные нововведения в коллективе и их социально-психологические последствия.
21. Кадровая политика и организационная культура.
22. Управленческая деятельность и ее психологические структурные компоненты.
23. Понятие о мотивах: типы и виды мотивов. Мотивы и стимулы.
24. Мотивация и управление.
25. Методы повышения мотивации к труду. Принципы мотивирующей организации труда.
26. Управленческие действия и управленческие решения.

Примерная тематика письменных заданий:

Задание 1. Изучить ситуацию, составить психологические характеристики на конфликтующих, определить причины конфликта и высказать мнения о возможных путях преодоления конфликта.

В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Л. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не ладили. Между ними возник конфликт, который затянулся на два года. В результате Л. была освобождена от занимаемой должности, хотя работник она добросовестный и знающий.

Дополнительные материалы:

1. Из объяснений Л.

«Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности - возможности присутствовать на заседаниях исполкома, на приеме объектов...» «Он (архитектор) меня во всем поучает. Даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: «районный архитектор», он жирно исправляет: «архитектор района». «В течение одной недели издаются три приказа: «Объявить строгий выговор с последним предупреждением».

2. Архитектор в адрес Л.

«Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь?»; «А ты и не должна знать, чем мы занимаемся»; «Делай, что я говорю, и все тут!».

Задание 2. Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист? В чем заключается причина конфликта? Как выйти из данного конфликта?

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа - придется посидеть недельку-другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, - сказал инженер, - дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересовался, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».

Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Задание 3. Проанализируйте ситуацию, существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора? Как усовершенствовать этот процесс? Кого из кандидатов, данные на которых приведены, Вы бы приняли на место сборщика? Какую информацию вы использовали? Какая информация оказалась лишней?

Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей - сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов.

Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму (см. ниже) и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров.

	Кандидат А	Кандидат Б	Кандидат В
Возраст	45	28	35
Стаж работы	25	5	15
Число организаций, в которых работал кандидат	4	8	11
Образование	среднее	высшее	среднее
Специальность	слесарь-водопроводчик	инженер-механик	слесарь-сборщик
Служба в ВС	да	нет	да
Семейное положение	женат, 2 детей	холост	разведен, 3 детей
Место рождения	г. Москва	г. Волочаевка Моск. обл.	г. Тамбов

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

<i>Неделя текущей/промежуточной контрольной</i>	<i>Вид оценочного средства</i>	<i>Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки</i>	<i>Содержание оценочного средства</i>	<i>Требования к выполнению</i>	<i>Срок сдачи (неделя семестра)</i>	<i>Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов</i>
Согласно графику учебного процесса	Тестирование	ОК-5 ПК-2	30 вопросов	Компьютерное тестирование. Время отведенное на процедуру – 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка -0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 80%. Отлично – от 85%.
Согласно	Тестиров	ОК-5	30	Компьютерно	Результаты	Критерии оценки

графику учебного процесса	ание	ПК-2	вопросов	е тестирование. Время отведенное на процедуру – 30 минут	тестировани я предоставля ются в день проведения процедуры	определяются процентным соотношением. Не явка -0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 80%. Отлично – от 85%.
Согласно графику учебного процесса	Экзамен	ОК-5 ПК-2	2 вопроса	Экзамен проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 30 минут	Результаты предоставля ются в день проведения зачета	Критерии оценки: «Отлично»: <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в полном объеме; • умение безошибочно использовать и применять полученные знания на практике; • систематическая работа на семинарских занятиях; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов в полном объеме; • безошибочный ответ на вопросы билета. «Хорошо»: <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в недостаточно полном объеме; • несущественные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • систематическая работа на семинарских занятиях; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов в недостаточно полном объеме; • неточности при ответе на вопросы билета. «Удовлетворительно»: <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета в частичном объеме; • допускает

					<p>существенные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике;</p> <ul style="list-style-type: none"> • несистематическая работа на семинарских занятиях; • нетвердое знание основных научных теорий, изучаемых предметов; • неточности при ответе на вопросы билета. <p>«Неудовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • незнание основных понятий предмета; • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не проявлял активность на семинарских занятиях; • незнание основных научных теорий, изучаемых предметов; • незнание ответов на вопросы билета.
--	--	--	--	--	---

Типовые вопросы, выносимые на экзамен

1. Объект, предмет, задачи психологии управления.
2. Психологические законы и закономерности управления.
3. Влияние социокультурных особенностей на практику менеджмента.
4. Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя.
5. Основные концепции управления.
6. Школа научного направления в управлении (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилберты).
7. Административная школа управления (А. Файоль и др.).
8. Школа человеческих отношений (Э. Мэйо).
9. Школа поведенческих наук.
10. Сущность и психологическое содержание управленческой деятельности.
11. Основные психологические качества успешного руководителя.
12. Особенности психических процессов управленца.
13. Управленческие способности руководителя.
14. Проблема профессионального выгорания руководителя.
15. Классификации стилей руководства.
16. Теории лидерства.

17. Методы руководства.
18. Проблема гендерных особенностей управленческой деятельности.
19. Система функций субъекта управления.
20. Психологическое значение целеполагания.
21. Принятие решения как функция управления. Основные подходы к процессу принятия решения.
22. Виды управленческих решений. Индивидуальные различия решений.
23. Организация как функция управления.
24. Планирование и его виды: принципы организации эффективного планирования.
25. Понятие и виды контроля. Психологическая сущность управленческого контроля.
26. Мотивация в психологии управления.
27. Содержательные теории мотивации личности.
28. Процессуальные теории мотивации.
29. Принципы создания систем материального и нематериального стимулирования.
30. Психологическая классификация работников в организации.
31. Сущность профессионализма.
32. Типы и этапы карьеры. Факторы выбора карьеры.
33. Типы организационной культуры. Проблема формирования организационной культуры.
34. Психологический климат в трудовом коллективе.
35. Кадровая политика организации.
36. Сущность кадрового менеджмента.
37. Сущность и содержание оценки кандидатов при приёме на работу.
38. Проблема адаптации сотрудников в организации.
39. Профессиональное развитие, обучение и повышение квалификации сотрудников организации.
40. Организация аттестации персонала в современной организации.
41. Психологическое сопровождение инновационных процессов в организации.
42. Управленческое консультирование.
43. Характеристика управленческого общения.
44. Психологическая сущность деловых переговоров.
45. Возникновение и развитие конфликта в организации.
46. Основные методы управления (регулирования, разрешения) конфликтами.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

(Приложение 2 к рабочей программе)

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль: Логистика

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Королев
2020

1. Общие положения

Цель дисциплины: ознакомление студентов с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности; повышение психологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования, а также создание предпосылок для применения психолого-управленческих знаний в практической работе.

Задачи дисциплины:

1. Изучение основных этапов и условий развития зарубежной и отечественной психологии управления.
2. Анализ специфики деятельности организации и личности подчиненного как объектов управления.
3. Анализ управленческой деятельности и личности руководителя как субъекта управления.
4. Изучение особенностей взаимодействия субъекта и объекта управления.
5. Характеристика специфики принятия управленческого решения и особенностей управленческого общения.
6. Формирование у студентов представлений о специфике теоретического анализа и практической разработки психолого-управленческой проблематики.

2. Указания по проведению практических занятий

Практическое занятие 1.

Вид практического занятия: практическое занятие-беседа.

Тема и содержание практического занятия: Психология управления как наука.

Предмет психологии управления. Основные направления исследований в психологии управления. Место психологии управления в системе психологической науки. Анализ отечественного и западного опыта управления.

Продолжительность занятия – 1/- часа.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: практическое занятие-беседа.

Тема и содержание практического занятия: История становления психологии управления.

Школа научного направления в управлении. Административная школа управления. Школа человеческих отношений. Содержание поведенческого подхода к управлению. Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации».

Продолжительность занятия – 1/- часа.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия.

Тема и содержание практического занятия: Особенности личности менеджера.

Особенности психических процессов управленца (познавательных, регулятивных, коммуникативных). Управленческие способности руководителя. Психологические факторы профессионального стресса руководителей. Психологическая сущность лидерства. Сравнительный анализ понятий «руководитель» и «лидер».

Продолжительность занятия – 1/1 часа.

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: практическое занятие в группах.

Тема и содержание практического занятия: Профессиональная деятельность управленца.

Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя. Показатели управленческой эффективности. Понятие управленческого мастерства руководителя. Психологические препятствия эффективной управленческой деятельности руководителя. Стиль руководства и эффективность управленческой деятельности.

Продолжительность занятия – 2/1 часа.

Практическое занятие 5.

Вид практического занятия: практическое занятие – беседа.

Тема и содержание практического занятия: Функции субъекта управления.

Система управленческих функций: деятельностное, технологическое и кадровое измерения (А.В. Карпов). Психологическое значение целеполагания. Планирование и его виды: принципы организации эффективного планирования. Принятие решения как функция управления. Классификация решений. Этапы выработки решений. Психологическая сущность управленческого контроля.

Продолжительность занятия – 1/- часа.

Практическое занятие 6.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия.

Тема и содержание практического занятия: Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации.

Понятие группы, структура, виды групп, «понятие малая социальная группа». Классификация малых групп. Структура малой группы. Размер малой группы. Структура коммуникаций в группе (в организации). Структура ролевого взаимодействия в группе.

Продолжительность занятия – 2/- часа.

Практическое занятие 7.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия.

Тема и содержание практического занятия: Формальные и неформальные группы.

Понятие формальной и неформальной группы. Характеристика неформальной группы и учет ее особенностей в целях эффективного управления.

Специфика межличностных отношений и общения в группе. Способы исследования межличностных отношений в группе. Зарубежные и отечественные психологические исследования формальных и неформальных групп.

Продолжительность занятия – 1 ч./1 ч.

Практическое занятие 8.

Вид практического занятия: практическое занятие-беседа.

Тема и содержание практического занятия: Социально-психологический климат в коллективе.

Понятие социально-психологического климата. Психологические механизмы формирования и динамики изменения социально-психологического климата. Климат и сотрудничество в группе. Признаки благоприятного социально-психологического климата. Современные исследования социально-психологического климата в группе.

Продолжительность занятия – 1 ч./1 часа.

Практическое занятие 9-10.

Вид практического занятия: практическое занятие-беседа.

Тема и содержание практического занятия: Психологические аспекты принятия управленческих решений.

Процесс принятия решения как мыслительный и психологический процесс. Сравнительная эффективность группового и индивидуального решения. Принятие группового решения. Четыре фазы: установление фактов, оценка фактов, поиск решений, принятие решения.

Продолжительность занятия – 1/1 часа.

Практическое занятие 11.

Вид практического занятия: практическое занятие – беседа.

Тема и содержание практического занятия: Природа и социальная роль конфликтов.

Понятие конфликтной ситуации и конфликта. Причины и признаки конфликтной ситуации. Структура конфликта. Динамика конфликта. Классификация конфликтов. Психологические и нравственные последствия конфликтов.

Продолжительность занятия – 1/- часа.

Практическое занятие 12.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия.

Тема и содержание практического занятия: Способы и правила разрешения конфликтов.

Понятие конфликтной ситуации и конфликта. Причины и признаки конфликтной ситуации. Структура конфликта. Динамика конфликта. Классификация конфликтов. Психологические и нравственные последствия конфликтов.

Продолжительность занятия – 1/1 часа.

Практическое занятие 13.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия.

Тема и содержание практического занятия: Психологическая характеристика персонала.

Характеристика исполнительской деятельности. Классификация работников в организации. Критерии профессионализма: профессиональная продуктивность, профессиональная идентичность, профессиональная зрелость (Ю.П. Поваренков). Структура профессиограммы (психограмма, трудограмма). Виды, этапы карьеры. Кризисы в карьере: кризис в карьере молодого специалиста; кризис середины карьеры; кризис завершения трудовой деятельности. Факторы карьерной успешности: внутренние и внешние.

Продолжительность занятия – 1/1 часа.

Практическое занятие 14.

Вид практического занятия: практическое занятие в группах.

Тема и содержание практического занятия: Психологическая мотивация работников.

Содержательные теории мотивации личности (А. Маслоу, К. Арджирис). Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, интегральная модель). Стимулирование труда персонала организации.

Продолжительность занятия – 1/1 часа.

Практическое занятие 15.

Вид практического занятия: практическое занятие в группах.

Тема и содержание практического занятия: Психологическое обеспечение кадровой политики организации

Основные элементы организации. Жизненные стадии и циклы развития организации. Содержание кадровой политики организации. Технологии управления человеческими ресурсами организации: оценка, аттестация персонала, профессиональное развитие. Психологическое сопровождение инновационных процессов в организации. Управленческое консультирование. Социально-психологический тренинг в организации.

Продолжительность занятия – 1/- часа.

3. Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом.

4. Указания по проведению самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Методологические основы психологии управления	Подготовка докладов: 1. Психологические законы и закономерности управления. 2. Методы психологии управления, их основное содержание. 3. Современные отечественные и зарубежные исследования в области психологии управления.

2.	Развитие психологических теорий управления	Подготовка презентаций: 1. Персоналии и их вклад в развитие психологии управления. 2. Основные понятия психологии управления.
3.	Особенности личности менеджера	Подготовка рефератов: 1. Основные психологические качества успешного руководителя. 2. Программы подготовки эффективного менеджера.
4.	Профессиональная деятельность управленца	Подготовка докладов: 1. Психологическая характеристика управленческой культуры руководителя. 2. Анализ эффективности управленческой деятельности. 3. Методы оценки управленческой деятельности.
5.	Функции субъекта управления	Подготовка презентаций: 1. Индивидуальные особенности осуществления управленческих функций. 2. Психологические оценки эффективного руководителя. 3. Психологический анализ организационной эффективности. 4. Методы оценки управленческой деятельности.
6.	Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации	Подготовка презентаций: 1. Исследование малых групп в зарубежной психологии. 2. Исследование малых групп в отечественной психологии. 3. Эффективное управление малыми группами. 4. Внутригрупповые процессы.
7.	Формальные и неформальные группы. Исследование межличностных отношений в группе	Подготовка докладов: 1. Социометрия групп. 2. Способы управления неформальными группами. 3. Референтометрия.
8.	Социально-психологический климат в коллективе	Подготовка рефератов: 1. Признаки неблагоприятного социально-психологического климата в группе. 2. Способы оптимизации социально-психологического климата.
9.	Психологические аспекты принятия управленческих решений	Подготовка докладов: 1. Возможные трудности принятия группового решения. 2. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения. 3. Методы активного обучения по выработке навыков принятия решений.
10.	Природа и социальная роль конфликтов	Подготовка докладов: 1. Исследование конфликтов в зарубежной психологии. 2. Исследование конфликтов в отечественной психологии. 3. Способы диагностики конфликтности личности.
11.	Способы и правила разрешения конфликтов	Подготовка презентаций: 1. Диагностика поведения личности в конфликтной ситуации. 2. Теория Томаса-Килмена. 3. Типология конфликтов в организации.

12.	Психологическая характеристика персонала	Подготовка презентаций: 1. Методы подбора персонала. 2. Процедура аттестации персонала. 3. Обеспечение профессионального развития кадров.
13.	Психология мотивации работников	Подготовка докладов: 1. Материальные и нематериальные, традиционные и нетрадиционные способы стимулирования в организации. 2. Персоналии и их вклад в проблему трудовой мотивации.
14.	Психологическое обеспечение кадровой политики организации	Подготовка рефератов: 1. Психологическое сопровождение инновационных процессов в организации. 2. Управленческое консультирование. 3. Социально-психологический тренинг в организации.

5. Указания по проведению контрольных работ для студентов

5.1. Требования к структуре.

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

5.2. Требования к содержанию (основной части).

1. Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3. Основная часть работы включает 2-4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4. Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5. Необходимо давать ссылки на используемую Вами литературу.

6. Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7. Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

5.3. Требования к оформлению.

Объем контрольной работы – 10 страниц формата А4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт TimesNewRoman).

Примерная тематика контрольных работ:

1. Эффективность управления: психологические критерии.
2. Личность руководителя и эффективность управления: социально-биографические характеристики, управленческие способности, личностные

особенности.

3. Менеджерские характеристики (качества) и личность руководителя.
4. Традиционные подходы к стилям управления. Краткая характеристика основных стилей управления.
5. Современные подходы к проблеме стилей и типов управления: теория рационального управления, вероятностная теория управления, теория лидерства.
6. Понятие о психологическом климате в коллективе.
7. Факторы, влияющие на психологический климат в коллективе.
8. Роль руководителя в обеспечении благоприятного психологического климата в коллективе.
9. Понятие о конфликте. Психологическая сущность конфликта.
10. Типы и виды конфликтов. Классификации конфликтов.
11. Межгрупповой конфликт: этапы развития.
12. Профилактика конфликтов в коллективе. Роль руководителя в профилактике конфликтов.
13. Понятие об общении. Место и роль общения в управленческой деятельности.
14. Типы и виды общения: их психологические особенности.
15. Коммуникативная сторона (функция) управления: трудности общения и средства их преодоления.
16. Общение с «трудными» подчиненными.
17. Организационная культура и управленческая деятельность.
18. Самоорганизация как компонент организационной культуры.
19. Организационные нововведения в коллективе и их социально-психологические последствия.
20. Кадровая политика и организационная культура.
21. Управленческая деятельность и ее психологические структурные компоненты.
22. Понятие о мотивах: типы и виды мотивов. Мотивы и стимулы.
23. Мотивация и управление.
24. Методы повышения мотивации к труду. Принципы мотивирующей организации труда.
25. Управленческие действия и управленческие решения.
26. Типы управленческих решений.
27. Психологические критерии эффективности управленческих решений.
28. Принципы выработки и принятия управленческих решений.
29. Понятие об индивидуальных психологических особенностях личности.
30. Темперамент как индивидуальная психологическая особенность личности.
31. Психологическая устойчивость и психологическая совместимость.
32. Темперамент и характер.
33. Учет индивидуальных особенностей личности в работе с подчиненными.
34. Типы и виды команд в менеджменте.
35. Роль руководителя в создании и развитии команды.
36. Психологические аспекты эффективной работы команды.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев; А.Я. Анцупов; В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 391 с.
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137>
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации / А.В. Дейнека. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров)
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>
3. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 7-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 184 с. - ISBN 978-5-394-03265-3.
<https://znanium.com/catalog/product/1091128>
4. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ / Б.Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 349 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Овсянникова, Е.А. Психология управления: учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - М.: Флинта, 2015. - 222 с.
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>
2. Хасанова, Г.Б. Педагогические основы управления развитием персонала: [16+] / Г.Б. Хасанова; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». – Казань: Издательство КНИТУ, 2018. – 240 с.
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500944>
3. Шуванов, В.И. Социальная психология управления / В.И. Шуванов. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 463 с.
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.elibrary.ru>
2. <http://www.biblioclub.ru/>.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы: не предусмотрены курсом дисциплины

Ресурсы информационно-образовательной среды МГОТУ:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Психология управления в профессиональной деятельности».