



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова



***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

Направление подготовки: 37.06.01 «Психологические науки»

**Направленность: «Психология труда, инженерная психология,
когнитивная эргономика»**

Форма обучения: очная

Год набора: 2021

Королев
2022

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Захарова Н.Л. Рабочая программа дисциплины (модуля): Психология управления. - Королев МО: «Технологический университет», 2022 г.

Рецензент: *Афонин И.Д.*

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.06.01 «Психологические науки» (направленность «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика») и Учебного плана, утвержденного Ученым советом «МГОТУ» (протокол № 8 от 29 марта 2022 года).

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю. д.соц.н., профессор 	Кирилина Т.Ю. д.соц.н., профессор 		
Год утверждения (переутверждения)	2021	2022	2023	2024
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 16.03.2021 г.	№ 8 от 21.03.2022 г.		

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП  канд. психол. наук, доцент М.В. Капранова

Заведующая библиотекой «МГОТУ»  Л.Г. Полубелова

Рабочая программа рекомендована на заседании Научно-технического совета:

Год утверждения (переутверждения)	2021	2022	2023	2024
Номер и дата протокола заседания НТС		№1 от 28.03.2022 г.		

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

Целью изучения дисциплины является:

Усвоение аспирантами современных представлений о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности; развитие психологических знаний для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования, а также создание предпосылок для применения психолого-управленческих знаний в научной и практической работе.

В процессе обучения аспирант приобретает и совершенствует следующие компетенции.

Общепрофессиональные компетенции:

– ОПК-1: способность самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в соответствующей профессиональной области с использованием современных методов исследования и информационно-коммуникационных технологий.

Профессиональные компетенции:

– ПК-3: способность к созданию и поддержанию эффективных коммуникаций в научной организации, обеспечению условий для обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики

– ПК-5: готовность к применению научной методологии в исследовании психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни, включая кризисы профессионального развития.

Основными **задачами** дисциплины являются:

1. Изучение основных концепций современной науки, основных стадий эволюции науки, функции и основания научной картины мира.

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

3. Овладение анализом специфики деятельности организации и личности подчиненного как объектов управления.

4. Овладение анализом управленческой деятельности и личности руководителя как субъекта управления.

5. Изучение особенностей взаимодействия субъекта и объекта управления.

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

После завершения освоения данной дисциплины аспирант должен:

Знать:

1. Предмет, методы, основные категории, этапы становления и концепции психологической науки.
2. Современные методы научно-исследовательской деятельности в области психологии.
3. Особенности представления результатов научно-исследовательской деятельности в области психологии в устной и письменной форме.
4. Основные современные концепции и направления развития психологии для обеспечения эффективной коммуникации в научном сообществе по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики.
5. Методы научного исследования психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда.
6. Методологическую базу современных исследований трудовой деятельности и свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни.

Уметь:

1. Анализировать и выбирать альтернативные экспериментальные и теоретические методы исследования с учетом специфики решаемых научных задач и вероятных рисков.
2. Самостоятельно осуществлять личностный выбор в научно-исследовательской деятельности в области психологии в соответствии с этическим кодексом и моральными ценностями, а также нести ответственность за последствия принятого решения.
3. Использовать положения и категории философии науки для обеспечения обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики.
4. Следовать основным нормам, принятым в научном общении, в ходе создания и поддержания профессиональных коммуникаций в научной организации.
5. Анализировать и выбирать альтернативные методологические подходы к исследованию психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни.

1. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Б1.В.ДВ.1 - Психология управления» относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы подготовки аспирантов по направлению подготовки «37.06.01 Психологические науки» (направленность «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика»). Дисциплина базируется на ранее изученных дисциплинах: «Основы научно-исследовательской работы», «Педагогика и психология высшей школы», - и компетенциях: ОПК-2 - готовность к преподавательской деятельности по основным образовательным программам высшего образования, ПК-1 - готовность к разработке, адаптации и реализации дидактических технологий в области психологии труда, инженерной психологии, эргономики.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми для осуществления научно-исследовательской деятельности аспиранта.

2. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины для аспирантов составляет 3 зачетных единица, 108 часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов
Общая трудоемкость	108
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ	
Аудиторные занятия	18
Лекции (Л)	10
Практические занятия (ПЗ)	-
Семинарские занятия (СЗ)	8
Лабораторные работы (ЛР)	-
Самостоятельная работа	90
Вид итогового контроля	Экзамен

3. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час	Семинарские, час	Код компетенций
Тема 1. Методологические основы психологии управления	1		1	ОПК-1, ПК-3
Тема 2. Развитие психологических теорий управления	1		1	ПК-3
Тема 3. Особенности личности менеджера	1		1	ПК-5
Тема 4. Профессиональная деятельность управленца	1		1	ПК-3, ПК-5
Тема 5. Функции субъекта управления	1			ПК-3
Тема 6. Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации	1			ПК-3, ПК-5
Тема 7. Формальные и неформальные группы. Исследование межличностных отношений в группе	1		1	ОПК-1,
Тема 8. Социально-психологический климат в коллективе	1			ПК-2, ПК-5
Тема 9. Психологические аспекты принятия управленческих решений	1		1	ПК-5
Тема 10. Природа и социальная роль конфликтов	1		2/2	ПК-3, ПК-5
Итого:	10		8	

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 в управлении.

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.

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

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

1. «Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины».
2. Кейсовые ситуации по психологии управления.

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 настоящему Положению.

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

Основная литература:

1. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208
2. Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие : [16+] / Н. И. Юртаева ; Казанский национальный исследовательский технологический институт. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2019. – 100 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612990>

Дополнительная литература:

1. Захарова Л.Н. Психология управления : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - М. : Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5; [Электронный ресурс].
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>
2. Козьяков Р.В. Психология управления : учебное пособие / Р.В. Козьяков. - М.: Директ-Медиа, 2014. - 201 с. - ISBN 978-5-4458-3620-9 ; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226086>
3. Менеджмент. Книга пятая. Упр. человеческим потенциалом в системах высшего обр., подготовки и аттестации научных кадров: Избр .статьи / Резник С.Д. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 335 с. - (Науч. мысль)
<http://znanium.com/bookread2.php?book=546111>
4. Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации : учебное пособие / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. – 325 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314>
5. Трусъ А.А. Психология управления / Трусъ Александр Александрович. - Минск : Издательство "Вышэйшая школа", 2014. - 317 с. - ISBN 978-985-06-2422-2.

Интернет-ресурсы:

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

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящему Положению.

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

Перечень программного обеспечения: MSOffice.

Информационные справочные системы:

Электронные ресурсы библиотеки.
<http://www.biblioclub.ru/>.

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

Лекционные занятия:

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

Прочее:

- рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
- рабочие места аспирантов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

Направление подготовки: 37.06.01 – «Психологические науки»

Направленность: «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика»

(Приложение 1 к программе)

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
1	ОПК1	Способность самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в соответствующей профессиональной области с использованием современных методов исследования и информационных технологий	Методологические основы психологии управления. Формальные и неформальные группы. Исследовательские межличностных отношений в группе	Современные методы научной исследовательской деятельности в области психологии. Современные методы научной исследовательской деятельности в области психологии.	Анализировать и выбирать альтернативные экспериментальные и теоретические методы исследования с учетом специфики решаемых научных задач и вероятных рисков. Самостоятельно осуществлять личностный выбор в научно-исследовательской деятельности в области психологии в соответствии с этическим кодексом и моральными ценностями, а также нести ответственность за последствия принятого решения.
2	ПК3	Способность к созданию и поддержанию эффективных коммуникаций в научной организации, обеспечению условий для обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии,	Особенности личности. Профессиональная деятельность управленца менеджера. Функции субъекта управления.	Предмет, методы, основные категории, этапы становления и концепции психологической науки. Методы научного исследования психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда.	Использовать положения и категории философии науки для обеспечения обмена знаниями по проблемам психологии труда, инженерной психологии, эргономики.

		эргономики			
3	ПК5	<p>Готовность к применению научной методологии в исследовании психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни, включая кризисы профессионального развития</p>	<p>Психологические аспекты принятия управленческих решений. Социально-психологический климат в коллективе. Исследование межличностных отношений в группе.</p>	<p>Методологическую базу современных исследований трудовой деятельности и свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни.</p>	<p>Анализировать и выбирать альтернативные методологические подходы к исследованию психологического содержания и закономерностей трудовой деятельности, свойств психики человека как субъекта труда на разных этапах трудовой жизни.</p>

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>
ОПК-1 ПК-3 ПК-5	Доклад	А) полностью сформирована -5 баллов Б) частично сформирована 3-4 балла В) не сформирована – 2 и менее баллов	Проводится в 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.
ОПК-1 ПК-3 ПК-5	Письменное задание	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована – 3-4 балла В) не сформирована – 2 и менее баллов	Критерии оценки определяются соответствием ответа заявленной тематике (0-5 баллов). Максимальная оценка – 5 баллов.
ОПК-1 ПК-3 ПК-5	Реферат	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована – 3-4 балла В) не сформирована- менее 2 и менее баллов	Критерии оценки: -реферат представляет собой оригинальное теоретическое исследование, имеющее практическую ценность для

			<p>дальнейшей научной работы аспиранта;</p> <ul style="list-style-type: none"> - задачи реферата сформулированы четко, непротиворечиво, основное содержание включает логически завершенное решение поставленных задач, заключение отражает итог проделанной работы; - структура реферата соответствует общей логике аргументации выдвинутых тезисов; - присутствует собственная оценки, позиция автора по аспектам исследования. - соблюдены требования к оформлению реферата. <p>Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p>
--	--	--	---

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. Психологические законы и закономерности управления.
2. Методы психологии управления, их основное содержание.
3. Современные отечественные и зарубежные исследования в области психологии управления.
4. Психологическая характеристика управленческой культуры руководителя.
5. Анализ эффективности управленческой деятельности.
6. Методы оценки управленческой деятельности.
7. Социометрия групп.
8. Способы управления неформальными группами.
9. Референтометрия.
10. Социальная ответственность менеджера.

11. Управленческая этика.
12. Возможные трудности принятия группового решения.
13. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения.
14. Методы активного обучения по выработке навыков принятия решений.
15. Имидж руководителя как часть управленческого взаимодействия.
16. Современные тенденции управления социальной организацией.
17. Групповая дискуссия как метод выработки управленческого решения.
18. Психологические особенности управления конфликтом в рабочей группе.
19. Роль руководителя в разрешении организационных конфликтов.
20. Практическая ценность психологических особенностей личности в управлении.
21. Исследование конфликтов в зарубежной психологии.
22. Исследование конфликтов в отечественной психологии.
23. Способы диагностики конфликтности личности.

Примерная тематика рефератов:

1. Признаки неблагоприятного социально-психологического климата в группе.
2. Способы оптимизации социально-психологического климата.
3. Основные психологические качества успешного руководителя.
4. Программы подготовки эффективного менеджера.
5. Социально-психологические факторы эффективного управления.
6. Скрытое воздействие в управленческой деятельности.
7. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.
8. Мотивация власти и особенности ее проявления в управлении.
9. Влияние властных полномочий на деятельность и самосознание руководителя.
10. Авторитет и власть как способы влияния на подчиненных.
11. Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления.
12. Женщина – руководитель.
13. Руководитель и подчиненный: особенности взаимоотношений и взаимодействия.
14. Деловые качества руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
15. Ответственность руководителя и внутригрупповая ответственность: особенности их проявления и сочетания.
16. Творческая активность как условие эффективной управленческой деятельности.
17. Коммуникативная компетентность как условие профессиональной успешности руководителя.
18. Общие и специальные способности к управленческой деятельности.
19. Стереотипы управленческой деятельности.
20. Толерантность в управленческой деятельности.
21. Гендерные различия ценностно-смысловой сферы руководителей.

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 неладили. 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/промежуточного контроля</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>
	Экзамен	ОПК-1 ПК-3 ПК-5	Билет, содержащий 2 вопроса	Экзамен проводится в письменной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 0,35 часа	Результаты предоставляются в день проведения экзамена	Критерии оценки: 1. Соответствие ответа вопросу билет – 2 балла 2. Владение информацией и способность отвечать на вопросы – 1 балл 3. Умение применять на практике теоретические знания (решение ситуационных задач) – 1 балл 4. Ответы на дополнительные вопросы –

						1 балл Максимальная сумма баллов - 5 баллов.
--	--	--	--	--	--	--

Типовые ситуационные задания, выносимые на экзамен:

Задание 1

Руководителем одного из отделов продаж крупной торгово-производственной компании работает Владислав В. Он досконально знает рынок и продукт, рационален, упорен и настойчив в достижении целей. Еще тогда, когда он работал менеджером по продажам, он всегда был лидером по прибыльности заключенных сделок. К своим подчиненным Владислав предъявляет высокие требования, в случае плохого результата каждому устраивает серьезный «разнос». При этом выражения не выбирает, может перейти на откровенные оскорбления, унижения и нецензурную брань. Очень требователен к порядку на работе, считает, что единственной причиной опозданий, каких-либо небрежностей и ошибок может быть только безалаберность человека, которая не прощается. В подчиненном ему отделе постоянная текучка кадров, атмосфера в коллективе крайне напряженная.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте особенности личности Владислава и стиль его руководства.
2. Нужны ли, на Ваш взгляд, какие-либо меры по изменению существующей в коллективе обстановки? Если да, какие?
3. Нужно ли вмешательство в ситуацию вышестоящего руководства? Если да, то какие методы воздействия могут быть использованы?

Задание 2

Сергей работал менеджером в отделе обслуживания клиентов одной из крупных корпораций. Его считали восходящей звездой организации: грамотен, трудолюбив, способен к оригинальным решениям. Послужной список этого работника изобиловал данными о множестве успешных нововведений и разработке выдающихся расчетных показателей, например, таких как коэффициент удовлетворения ожиданий клиентов. Коллеги Сергея относились к нему с огромным уважением и давали самые высокие оценки его деловым и личным качествам, особенно подчеркивая его уравновешенность, рассудительность, прагматичность. В результате руководство компании пришло к единодушному заключению, что этот менеджер готов к тому, чтобы занять руководящую должность, связанную с управлением значительно большим участком работы. Сергей с радостью принял назначение.

Однако уже спустя год после повышения репутация Сергея несколько изменилась. Непосредственные подчиненные жаловались на то, что его требования часто представляют для них загадку, он неспособен четко объяснить,

что нужно делать, и с ним сложно общаться. Коллеги говорили о невозможности договориться с ним, его нежелании сотрудничать, незаинтересованности в решении межфункциональных проблем, которые напрямую не связаны с его должностью, но, тем не менее, важны для каждого в компании. Два ключевых проекта потерпели крах, когда ими начинал заниматься Сергей.

В надежде найти объяснение такому повороту событий, высшее руководство компании пригласило консультанта для проведения всесторонней оценки Сергея.

Вопросы:

1. Предположите, какие качества Сергея могут подлежать оцениванию со стороны консультанта?
2. Какие методы психологической оценки могут быть использованы?
3. Определите возможные сильные и слабые стороны Сергея

Задание 3

На должность вице-президента компании по маркетингу наиболее очевидны две кандидатуры: Евгений и Бориса. Оба кандидата имеют значительный стаж работы в компании, показывают отличные результаты.

Евгения – ведущий бренд-менеджер, имеет репутацию профессионала высокого уровня не только в своей организации, но и среди многочисленных партнеров. Ей 37 лет, имеет блестящее образование, умеет ясно и четко выражать свои мысли, предельно собрана, прагматична. Ее заслуги в компании связаны с запуском в производство важнейших видов продукции и управлении торговыми марками. Несмотря на то, что достигнутые ею успехи принесли ей уважение высшего руководства организации, коллеги и подчиненные отмечают, что Евгения склонна к директивному стилю руководства, требует к себе чрезмерного внимания и высокомерна. Она твердо убеждена в том, что руководитель не должен "нянчиться" со своими работниками. Она предъявляет высокие требования к себе и заявляет, что задачи роста и развития организации требуют подобного отношения к работе и со стороны каждого работника.

Борис – руководитель подразделения, занимающегося международной логистикой. Ему 39 лет, он творческая и популярная личность. Быстрый ум, общительность, прекрасное чувство юмора Бориса сделали его настоящим неформальным лидером. Он сам знает это и уверен в том, что руководство ценит и доверяет ему. Имеет множество дружеских связей в профессиональной среде. Коллеги и подчиненные отмечают, что к нему всегда можно обратиться за помощью, по личному или профессиональному вопросу, он всегда готов выслушать и поддержать. Однако в напряженных ситуациях весь шарм Бориса словно испаряется, он отказывается от рациональных рассуждений, становится груб и резок, а обычно присущий ему юмор превращается в цинизм. В случае споров проявляет абсолютную нетерпимость к чужому мнению, бурно эмоционально реагирует, вплоть до физических угроз. Борис отдает себе отчет в том, что излишне эмоционален, но заявляет, что эта черта несколько ему не мешает.

Вопросы:

1. Оцените перспективы каждого кандидата на новой должности.

2. Какие профессионально важные качества кандидатов Вы рекомендовали бы дополнительно изучить?
3. Кто, по Вашему мнению, более подходит для новой должности?
4. Какие психологические мероприятия могут быть рекомендованы для кандидата?

Задание 4.

На предприятии работает по-настоящему уникальный специалист – Евгений Ванин. Он слесарь-бригадир. В Москве с трудом можно найти 5-6 человек, равных ему по мастерству. Его бригада лучшая на предприятии, работники, безусловно, уважают его. Заработная плата у него высокая, и он ей доволен.

Проблема в том, что Ванин прекрасно знает о своей уникальности и незаменимости, и без зазрения совести «вьет веревки» из руководства предприятия. В любой момент он может не выйти на работу и подставить руководство предприятия. Например, он может позвонить генеральному директору и заявить: «Ко мне свояк приехал, так что я на две недели уезжаю с ним порыбачить». И цех тоже встает на две недели, потому что заменить Ванина некем. Решения другого бригадира его работники не воспринимают. Производство стоит, рабочие отдыхают, предприятие теряет прибыль.

Вопросы:

1. Выполните психологический анализ ситуации и мотивационной системы работника.
2. Предположите, как руководителю правильно выстроить отношения с Ваниним?

Задание 5

На должность генерального директора крупной московской компании назначен Сергей К. Он имеет все черты отличного руководителя: ярко выраженные лидерские качества, внушительный опыт и умение налаживать связи в профессиональном окружении. Чтобы Сергей принял предложение о назначении, компании пришлось пойти на значительные уступки. Новому генеральному директору пообещали внушительные премии и бонусы, пошли навстречу по многим пунктам трудового договора.

Уже через год после начала сотрудничества в работе Сергея появились тревожные для компании тенденции. Новый генеральный директор часто позволял себе излишнюю самостоятельность в принятии решений и нередко игнорировал мнение других органов управления компанией, в частности совета директоров. Кульминации назревавший конфликт достиг, когда вопреки рекомендациям совета директоров Сергей заключил сделку, вследствие которой компания потерпела серьезные убытки.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте психологический портрет Сергея К.
2. Каким, на Ваш взгляд, должно быть решение совета директоров в сложившейся ситуации?

Задание 6

У компании «УТ» наступили тяжелые времена. Кризис негативно сказался на финансовых показателях и на работе команды топ-менеджеров, привыкших к стабильно высокой зарплате и большим бонусам в прежние времена. Кто-то стал брать регулярный больничный, нарушать сроки выполнения работы, отлучаться во время рабочего дня по своим личным делам. Плачевное состояние дел никто, кроме генерального директора, не горел желанием исправить. Нужен были сильный мотиватор. И тут генерального директора Наталью Привалову осенила идея, которая, по ее мнению, сплотила бы команду и вдохновила бы ее.

Она решила с помощью партнеров организовать авторалли, в котором главный приз – 300 тыс. долларов достался бы команде-победителю.

Но расчет Натальи не оправдался: топ-менеджеры наотрез отказались принимать участие в ралли. Тогда Наталья решила прибегнуть к директивным мерам и сказала, что отказ будет грозить увольнением. После этого половина менеджеров, скрепя сердце, согласились поехать, сказав, что сейчас готовы заняться чем угодно, лишь бы шла зарплата. В итоге команда пришла к финишу предпоследней, старалась только Наталья.

Вопросы:

1. Оцените результат предпринятой меры.
2. В чем Вы видите причины отказа топ-менеджеров от участия в ралли?
3. Предложите возможное мотивирующее воздействие, адекватное описанной ситуации.

Задание 7

Александр — директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка. Работая в течение двух недель по 12 часов в сутки, Александр пытался, в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал — должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40 % от оклада.

Вопросы

1. Обоснуйте актуальность изменении системы управления персоналом в данном примере?
2. Предложите систему управления персоналом для данной организации
3. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.
4. Сформулируйте рекомендации для Александра.

Задание 8

Джек Уэлч - 50-летний президент «Дженерал Электрик», одной из крупнейших компаний США. Уэлч вырос в рабочем районе Сейлема, штат Массачусетс, и всегда выделялся напором и честолюбием как на игровом поле, так и вне его. Он изучал химическую технологию в Массачусетсом университете и продолжал

учебу до получения докторской степени в области химической технологии в Иллинойском университете.

После завершения учебы он поступил на работу в отделение пластмасс фирмы «Дженерал Электрик» и принял непосредственное участие в разработке жестких пластиков, что привело к созданию приносящих многие миллионы долларов прибыли изделий, которые применяются в автомобильной и компьютерной отраслях. Хотя его техническая квалификация была достойной подражания, все-таки чаще он выделялся чутьем в организации маркетинга. К 35 годам он возглавил отделение пластмасс, а не достигнув 40 лет Уэлч стал вице-президентом корпорации.

Теперь, когда во главе стоит Джек Уэлч, «Дженерал Электрик» осуществляет то, что «Бизнес Уик» называет «наиболее крутыми переменами за всю ее 108-летнюю историю». Уэлч так объясняет необходимость перемен: «Мы хотим быть компанией, которая постоянно обновляется, отбрасывая прошлое, приспособившись к переменам». Уэлч хочет, чтобы «Дженерал Электрик» сосредоточилась на высокотехнологичных отраслях и услугах и сохранила только те традиционные направления, в которых фирма занимает доминирующее положение и является прибыльной.

Когда Уэлч принял на себя руководство фирмой, у «Дженерал Электрик» было много застойных товарных серий, она испытывала сильную конкуренцию по всем направлениям своей деловой деятельности. Уэлч продолжил политику отказа от ряда направлений, что привело к продаже почти 200 предприятий. Затем он приобрел 70 предприятий, работающих на основе передовой технологии и занимающихся предоставлением услуг. Он провел массовое сокращение штатов, что привело к ликвидации 100 тыс. рабочих мест и принесло ему кличку «Нейтронный Джек» (намек на нейтронную бомбу, когда люди гибнут, но здания остаются целыми).

Кроме того, Уэлч провел ряд изменений в оставшейся организационной структуре. Он убрал должности руководителей секторов бизнеса и упростил некоторые другие аспекты формальной организации, а это, кроме всего прочего, означает, что руководители различных подразделений «Дженерал Электрик» должны обращаться с заявками на финансирование непосредственно к нему.

Если одни администраторы одобряют стиль Уэлча, некоторых он возмущает. Уэлч наслаждается борьбой и часто его считают воинственным и агрессивным по отношению к работникам. Идея Уэлча о «конструктивном конфликте» в действительности представляет собой длительное и шумное соревнование со старшим вице-президентом. Некоторым эпизоды подобного типа кажутся деморализующими. После попытки добиться одобрения проекта, один руководящий работник заметил: «Джек будет гоняться за вами по комнате, засыпая вас аргументами и возражениями. Затем вы сопротивляетесь до тех пор, пока он, наконец, не позволит вам делать, что вы хотите - и становится ясно, что вы сделаете все, что в ваших силах, чтобы дело закончилось успешно. Это ритуал. Это как запись добровольцем». А другой руководитель выразил это так: «Каждый день - испытание».

Воинственный стиль Уэлча может означать, что руководители немного его побаиваются. Недавно Уэлч составил изложение ценностей компании для всех

сотрудников. В одном разделе этого документа Уэлч заявляет, что все сотрудники, кому не подходят эти установленные ценности, должны поискать себе работу где-нибудь в другом месте. Некоторые подчиненные Уэлча почувствовали себя не в своей тарелке от его ультиматума, но не захотели спорить с ним. Не желая сталкиваться с ним напрямую, они купили себе тенниски с эмблемой: «Подписывайтесь на наши ценности - а не то!» Уэлч понял намек и исключил данный раздел из изложения ценностей компании.

Некоторые руководители не одобряют стремления Уэлча принимать слишком большое участие в управлении повседневными операциями. Он известен тем, что в обход цепи команд любит обращаться непосредственно к руководителям отделов, что раздражает руководителей промежуточных уровней. Ему так нравится все контролировать, что даже его сторонники сомневаются, чувствуют ли себя работники низшего звена достаточно свободными, чтобы проявлять инициативу.

Хотя его стиль и стратегия внесли смятение в «Дженерал Электрик», Уэлч твердо верит в то, что разрушение составляет необходимую часть становления стройной и новаторской структуры для будущего. Как об этом говорит один из его друзей: «Джек в высшей степени представляет себе то потрясение, которое должна испытать «Дженерал Электрик». Но он чувствует, что если прекратит это делать, то это никогда не будет сделано».

Вопросы:

1. Охарактеризуйте основу власти Джека Уэлча и его стиль лидерства.
2. Выполните анализ процессов принятия решения по методу Врума-Йеттона.
3. Выделите внутренние организационные переменные, которые подлежали управленческому воздействию
4. Спрогнозируйте динамику мотивации персонала в описанной ситуации.

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.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

Направление подготовки: «37.06.01 Психологические науки»

**Направленность: «Психология труда, инженерная психология,
когнитивная эргономика»**

(Приложение 2 к программе)

1. Общие положения

Целью изучения дисциплины является:

Усвоение аспирантами современных представлений о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности; развитие психологических знаний для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования, а также создание предпосылок для применения психолого-управленческих знаний в научной и практической работе.

Основными **задачами** дисциплины являются:

1. Изучение основных концепций современной науки, основных стадий эволюции науки, функции и основания научной картины мира.
2. Изучение основных этапов и условий развития зарубежной и отечественной психологии управления.
3. Овладение анализом специфики деятельности организации и личности подчиненного как объектов управления.
4. Овладение анализом управленческой деятельности и личности руководителя как субъекта управления.
5. Изучение особенностей взаимодействия субъекта и объекта управления.
6. Формирование у аспирантов представлений о специфике теоретического анализа и практической разработки психолого-управленческой проблематики.

2. Указания по проведению семинарских занятий

Семинарское занятие 1.

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: Методологические основы психологии управления

1. Предмет психологии управления.
2. Основные направления исследований в психологии управления.
3. Анализ отечественного и западного опыта управления.
4. Методы психологии управления, их основное содержание.
5. Классификация видов психологических исследований в управлении.

Продолжительность занятия – 1 час.

Семинарское занятие 2.

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: Развитие психологических теорий управления.

1. Школа научного направления в управлении.

2. Административная школа управления.
3. Школа человеческих отношений.
4. Содержание поведенческого подхода к управлению.
5. Концепции: «экономического человека», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов», «самоактуализирующейся личности», «развивающейся организации».

Продолжительность занятия – 1 час.

Семинарское занятие 3.

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, рефератов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: Особенности личности менеджера.

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

Продолжительность занятия – 1 час.

Семинарское занятие 4.

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, рефератов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: Профессиональная деятельность управленца.

1. Психологическая характеристика управленческой деятельности руководителя.
2. Анализ управленческой деятельности руководителя.
3. Показатели управленческой эффективности.
4. Понятие управленческого мастерства руководителя.
5. Психологические препятствия эффективной управленческой деятельности руководителя.
6. Классификация стилей руководства.

Продолжительность занятия – 1 час.

Семинарское занятие 5.

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, групповая дискуссия).

Тема и содержание семинарского занятия: Формальные и неформальные группы. Исследование межличностных отношений в группе.

1. Исследование межличностных отношений в группе.
2. Понятие формальной и неформальной группы.
3. Характеристика неформальной группы и учет ее особенностей в целях эффективного управления.
4. Способы исследования межличностных отношений в группе.

Продолжительность занятия – 1 час.

Семинарское занятие 6.

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, групповая дискуссия).

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

1. Процесс принятия решения как мыслительный и психологический процесс.
2. Принятие группового решения.
3. Психологическое содержание этапов принятия решения
4. Модели поведения руководителя в процессе принятия решения.

Продолжительность занятия – 1 час.

Семинарское занятие 7.

Вид семинарского занятия: смешанная форма (представление докладов, рефератов, обсуждение письменных заданий, групповая дискуссия).

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

1. Понятие конфликтной ситуации и конфликта.
2. Причины конфликтной ситуации в управлении.
3. Структура конфликта.
4. Динамика конфликта.
5. Классификация конфликтов в управлении.
6. Способы разрешения конфликтов в управлении.
7. Применение административных мер и психологических подходов при разрешении конфликта.
8. Методы профилактики конфликта.

Продолжительность занятия – 2 часа.

3. Указания по проведению самостоятельной работы аспирантов

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Методологические основы психологии управления	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологические законы и закономерности управления. 2. Методы психологии управления, их основное содержание.
2.	Развитие психологических теорий управления	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Современные отечественные и зарубежные исследования в области психологии управления.
3.	Особенности личности менеджера	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологическая характеристика управленческой культуры руководителя. <p>Подготовка рефератов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Основные психологические качества успешного руководителя. 3. Деловые качества руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности. 4. Программы подготовки эффективного менеджера. 5. Общие и специальные способности к управленческой деятельности. 6. Гендерные различия ценностно-смысловой сферы руководителей.
4.	Профессиональная деятельность управленца	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ эффективности управленческой деятельности. 2. Методы оценки управленческой деятельности. 3. Социальная ответственность менеджера. 4. Управленческая этика. 5. Имидж руководителя как часть управленческого взаимодействия. <p>Подготовка рефератов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.

		<p>2. Мотивация власти и особенности ее проявления в управлении.</p> <p>3. Влияние властных полномочий на деятельность и самосознание руководителя.</p> <p>4. Авторитет и власть как способы влияния на подчиненных.</p> <p>5. Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления.</p> <p>6. Женщина – руководитель.</p> <p>7. Руководитель и подчиненный: особенности взаимоотношений и взаимодействия.</p> <p>8. Ответственность руководителя и внутригрупповая ответственность: особенности их проявления и сочетания.</p> <p>9. Творческая активность как условие эффективной управленческой деятельности.</p> <p>10. Коммуникативная компетентность как условие профессиональной успешности руководителя.</p> <p>11. Стереотипы управленческой деятельности.</p> <p>12. Толерантность в управленческой деятельности.</p>
5.	Функции субъекта управления	Изучение учебной литературы
6.	Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации	Изучение учебной литературы
7.	Формальные и неформальные группы. Исследование межличностных отношений в группе	<p>Подготовка докладов:</p> <p>1. Социометрия групп.</p> <p>2. Способы управления неформальными группами.</p> <p>3. Референтометрия.</p>
8.	Социально-психологический климат в коллективе	<p>Подготовка рефератов:</p> <p>1. Признаки неблагоприятного социально-психологического климата в группе.</p> <p>2. Способы оптимизации социально-</p>

		психологического климата.
9.	Психологические аспекты принятия управленческих решений	<p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>Выполнение письменных заданий</p> <p>Подготовка докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Исследование конфликтов в зарубежной психологии. 2. Исследование конфликтов в отечественной психологии. 3. Способы диагностики конфликтности личности.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208

2. Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие : [16+] / Н. И. Юртаева ; Казанский национальный исследовательский технологический институт. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2019. – 100 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612990>

Дополнительная литература:

1. Захарова Л.Н. Психология управления : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - М. : Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5; [Электронный ресурс].

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>

2. Козьяков Р.В. Психология управления : учебное пособие / Р.В. Козьяков. - М.: Директ-Медиа, 2014. - 201 с. - ISBN 978-5-4458-3620-9 ; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226086>

3. Менеджмент. Книга пятая. Упр. человеческим потенциалом в системах высшего обр., подготовки и аттестации научных кадров: Избр .статьи / Резник С.Д. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 335 с. - (Науч. мысль)

<http://znanium.com/bookread2.php?book=546111>

4. Сидоренков, А.В. Управление эффективностью групп и команд в организации : учебное пособие / А.В. Сидоренков, Н.Ю. Ульянова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. – 325 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493314>

5. Трусъ А.А. Психология управления / Трусъ Александр Александрович. - Минск : Издательство "Вышэйшая школа", 2014. - 317 с. - ISBN 978-985-06-2422-2. <http://znanium.com/go.php?id=509563>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Интернет-ресурсы:

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

7. Перечень информационных технологий

Перечень программного обеспечения: MSOffice.