

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Меркулов Евгений Сергеевич Должность: И.о. декана Дата подписания: 13.04.2018 07:00:47 Уникальный программный ключ: 39428e82d614a3cd984f917b018f0fd2c07182daabc77db685db2d16370f6e7c	ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

Рассмотрено и утверждено на заседании
кафедры теоретической и практической
психологии

«__» _____ 2018 г.,

протокол №__

и.о. зав. кафедрой теоретической и
практической психологии

А.А. Кулик

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В. 2 «Психология управления»

Направление подготовки: 38.04.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки:

Кадровый менеджмент

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очная, очно-заочная

Курс: 1 **Семестр:** 1

Курсовая работа: нет

зачет: 1 семестр

Петропавловск-Камчатский 2018 г.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 322 (далее – ФГОС ВО), с учетом потребностей рынка труда Камчатского края, научно-исследовательских и материально-технических ресурсов университета.

Разработчик:

к. психол. наук, доцент кафедры теоретической и практической психологии
А.А. Кулик

(подпись)

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОП ВО
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине
4. Содержание дисциплины
5. Тематическое планирование
6. Самостоятельная работа
7. Тематика контрольных, курсовых работ (при наличии)
8. Перечень вопросов на зачёт (дифференцированный зачёт, экзамен)
9. Учебно-методическое и информационное обеспечение
10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента
11. Материально-техническая база

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины – освоение фундаментальных знаний о сущности и роли управленческой деятельности, о развитии человека как субъекта управленческой деятельности, о психологических и социальных аспектах управленческой деятельности, негативных феноменах, связанных с управлением персоналом и методах их профилактики, изучение современных теорий управления и моделей управленческой деятельности относительно их эффективности в современных условиях, формирование представлений об эффективных психологических технологиях управления, формирование соответствующих навыков.

Задачи освоения дисциплины:

- ознакомление с основными направлениями развития психологии управления, ее прикладном аспекте, об основных технологиях в сфере психологии управления, о профессионально-значимых качествах человека применительно к сфере управления;
- овладение системным анализом сферы управления в макро-и микроконтексте, отбором и применением технологий для решения конкретных управленческих задач;
- анализ конфликтов и следствий неоптимальных управленческих решений;
- формирование представления о месте и роли управленческой деятельности в развитии современного социума, его функциях и закономерностях;
- выработка практических умений проводить мониторинг управленческой ситуации, направленный на исключение негативных проявлений, ассоциированных с неправильной организацией профессиональной трудовой деятельности;
- обучение приемам составления индивидуального подхода в рамках общего процесса управления и соотношения общих организационных целей с индивидуальными трудовыми целями и спецификой работника;

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

«Психология управления» относится к дисциплинам вариативной части. Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные студентами в результате изучения курса «Менеджмент».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки: ОК-3, ОПК-2, ПК-1.

Код компетенции	Компетенция	Универсальные дескрипторы сформированности компетенции
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<i>Знать:</i> – принципы планирования личного времени, способы и методы саморазвития и самообразования; – основные закономерности взаимодействия общества и природы.

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

		<p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – самостоятельно овладевать знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности; оценивать экологические издержки в профессиональной деятельности; – давать правильную самооценку, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками самостоятельной, творческой работы, умением организовать свой труд; – способностью к самоанализу и самоконтролю, к самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности.
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; – этические нормы общения с коллегами и партнерами. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание основных категорий и этапов планирования деятельности производственного (коммерческого) предприятия. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – управлять группами (командами) сотрудников, проектами и сетями. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью разрабатывать программы развития трудового коллектива и изменений в нем и обеспечивать их реализацию.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

4. Содержание дисциплины

Тема 1. Методологические основы психологии управления.

Психология управления как отрасль психологии, изучающая условия и разрабатывающая пути и методы научно обоснованного решения практических задач в управлении. Цели, задачи, предмет психологии управления. Связь с другими науками. Методологические подходы. Методологические подходы к управлению: системный, ситуационный, процессный. Психология управления и психологическая практика. Сферы применения данной области психологического знания.

Основные понятия: *управление, организация, цель, мотивация, менеджмент, группа, оценка деятельности, ситуационный процесс, процессный подход.*

Тема 2. Уровни управления. Функции управления.

Уровни управления: горизонтальный, вертикальный. Институциональный, управленческий и технический уровни управления.

Функция планирования. Этапы планирования. Критерии эффективности решения. Стратегическое планирование и соответствующие технологии.

Функция организации. Организация как структура. Организация как функция управления. Необходимые условия выполнения функции организации. Организационные структуры управления: линейная, линейно-функциональная, функциональная, матричная. Их преимущества и недостатки. Корпоративная культура.

Функция мотивации. Сущность мотивации. Роль мотивации в процессе управления. Методы мотивирования персонала. Технологии поощрения; санкции. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и мотивацию к труду. Механизмы формирования мотивации трудовой деятельности.

Функция контроля. Сущность контроля. Объекты контроля. Текущий и заключительный контроль. Требования к руководителю для осуществления эффективного контроля. Технологии контроля в различных сферах управления.

Основные понятия: *управление, организация, цель, мотивация, менеджмент, группа, оценка деятельности, ситуационный процесс, процессный подход.*

Тема 3. Содержание деятельности руководителей различных уровней управления.

Управленческие роли руководителей: межличностные, информационные, роли, связанные с принятием решений. Виды ролей руководителей: конвенциональные, межличностные. Содержание деятельности руководителей различных уровней управления. Основная задача менеджера. Принципы работы руководителя с подчиненными. Типология руководителей. «Решетка менеджмента» Р.Блэйк и Дж. С. Моутон. Основное содержание деятельности руководителей различных уровней управления. Технологии организации и проведения исследования специфики реализации руководителем своих основных функций.

Основные понятия: *группа, групповая динамика, психологический климат, формальная и неформальная структура группы.*

Тема 4. Психология решения управленческих задач.

Управленческие задачи, их специфика и особенности решения. Стили мышления руководителей: Системный, интуитивный, рецептивный, перцептивный. Критерии оценки управленческих задач: содержательный критерий, критерий выполнимости, критерий

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

знания руководителя о задачах, критерий степени функциональных затрат, технологии их применения. Система субъективных оценок. Трудности в решении управленческих задач, способы их преодоления, компенсации.

Процесс принятия управленческих решений. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Выбор адекватной стратегии руководителем. Критерии выбора тактик. Психологические причины выбора тактик. Факторы принятия оптимальных и неоптимальных управленческих решений, техники их анализа.

Методы решения управленческих задач: метод «мозгового штурма», метод синектики, метод дневников, метод Гордона, метод Дельфы, метод «635», метод голосования «за и против», метод утопических игр, метод Дельбека.

Основные понятия: задача, ответственность, решение, рациональное решение, риск, интуитивное решение, коллективное решение, стратегия, тактика, конфликтная ситуация, ответственность

Тема 5. Технологический аспект реализации основных функций руководителя (функция планирования, функция организации, функция мотивации, функция контроля). Стиль руководства: технологии оптимизации.

Технологии реализации основных функций руководителя (функция планирования, функция организации, функция мотивации, функция контроля). Авторитарный, демократический, попустительский, непоследовательный. Проблема оптимального стиля руководства и ее решение на различных этапах развития группы. Управление группой в критических ситуациях. Типология руководителей. Лидер группы. Формальный и неформальный лидер. Лидерство и руководство. Групповые настроения, психологический климат в группе и руководство. Методы изучения психологического климата в группе. Влияние руководителя на персонал. Власть руководителя. Разновидности власти (власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении, экспертная власть, власть, основанная на представлении о зависимости, власть, основанная на обладании ресурсами, эталонная власть (власть примера, или харизма), законная (или традиционная) власть). Реальная и формальная власть. Тактики эффективного профессионального общения руководителя с подчиненными. Подбор и расстановка кадров. Совместимость и срабатываемость. Руководитель и подчиненный: баланс власти. Психологические качества, значимые для осуществления функций управленца.

Основные понятия: планирование, организация, мотивация, контроль, стратегическое планирование, компетенция, полномочия, внутреннее и внешнее вознаграждение, стимулирование, удовлетворенность трудом, отрицательная мотивация, положительная мотивация.

Тема 6. Конфликты в управлении: основные подходы к их прогнозированию, профилактике и преодолению.

Классификация управленческих конфликтов. Причины конфликтов. Системный анализ конфликта в сфере управления. Психологическая составляющая в конфликте. Управление конфликтом. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликтной деятельности: соперничество, компромисс, кооперация, избегание, приспособление. Переговоры: стратегии и тактики достижения согласия. Процедура разрешения конфликта. Методы диагностики конфликтов в сфере управления. Конфликтоустойчивость как разновидность психологической устойчивости человека. Конфликтологическая компетентность.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

Основные понятия: конфликт, конфликтная ситуация, методы диагностики конфликтов, стратегии поведения в конфликте, конфликтоустойчивость.

Тема 7. Роль психологических факторов в психологии управления.

Деятельность психолога в сфере управленческого консультирования. Методы оценки управленческих кадров. Человеческий фактор в системе управления. Эффективное использование и распределение рабочего времени. Саморегуляция, самоконтроль, самоуправление и организация деятельности руководителя. Психологические способы мобилизации внутренних ресурсов. Тренинг личностного роста. Синдром эмоционального выгорания.

Основные понятия: человеческий фактор, психология рекламы, методы диагностики, методы саморегуляции, самоконтроль, самоуправление.

Тема №8. Динамика развития групп в организациях.

Понятие группа и его прочтение в социальной психологии и психологии управления. Признаки группы, характеристики группы. Специфика групп в различных стадиях развития организации. Тренд развития «протогруппа, группа, коллектив, команда». Принципы командообразования, критерии команды. Негативные феномены группового развития и методы их профилактики, феномен «группомыслия» и его значение для команды. Профилактика командного давления и конформизма. Групповая сплоченность и совместимость.

Основные понятия: группа, групповая динамика, групповое давление, конформизм, групповая сплоченность, групповая совместимость, командообразование.

5. Тематическое планирование

1. Дисциплина

Индекс по ФГОС, Наименование: **Б1.В.2, Психология управления**

2. Направление подготовки (специальность)

Шифр по ФГОС, Наименование **38.04.02, «Менеджмент», профиль «Кадровый менеджмент»**

3. Группа

Шифр группы, курс, семестр **Мм-19, 1 курс, 1 семестр**

4. Преподаватель

Фамилия Имя Отчество, должность, кафедра **Кулик Анастасия Андреевна, доцент кафедры теоретической и практической психологии**

Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/	Лабораторные	Сам.	Всего,
---	---------------------	--------	-----------	--------------	------	--------

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

			семинары		работа	часов
1	Общие представления о психологии управления	8	14	0	86	108
	Всего	6	10	0	56	72

Тематический план

Модуль 1

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
1	Методологические основы психологии управления.	2	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
2	Уровни управления. Функции управления.	2	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
3	Содержание деятельности руководителей различных уровней	2	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
4	Динамика развития групп в организациях	2	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
	Практические занятия (семинары)		
1	Модели управления. Функции управления.	2	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
2	Теории мотивации в психологии управления.	4	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
3	Принятие управленческих решений. Психология решения управленческих задач.	2	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
4	Власть и лидерство в организациях.	2	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
5	Конфликты в управлении: основные подходы к их прогнозированию, профилактике и преодолению.	2	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
6	Эффективность деятельности руководителя. Стиль руководства: технологии оптимизации.	2	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
	Самостоятельная работа		
1	Психология управления как научная дисциплина	10	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
2	Планирование и организация как функции управления	10	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
3	Психология решения управленческих задач	10	ОК-3, ОПК-2, ПК-1

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

4	Деловое общение и его роль в деятельности руководителя и подчиненных	10	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
5	Теории трудовой мотивации	10	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
6	Управленческие решения в деятельности руководителя	10	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
7	Оценка эффективности деятельности руководителей	10	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
8	Роль психологических факторов в процессе управления	10	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
9	Психологические характеристики деятельности руководителей, стили руководства	3	ОК-3, ОПК-2, ПК-1
10	Конфликты в управлении	3	ОК-3, ОПК-2, ПК-1

6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий (*при наличии*), подготовка и защита студенческих проектов.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

1. изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
2. работа в информационно-справочных системах;
3. аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование, аннотирование и пр.);
4. составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
5. подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

Занятие 1. (практическое)

Тема: Модели управления. Функции управления.

Цель: рассмотреть основные модели управления, проанализировать существующие подходы, провести сравнительный анализ теорий.

Самостоятельно проанализировать следующие модели управления:

1. Д. Макгрегор - модель X, модель Y;
2. У. Оучи - модель управления Z ;
3. Основные стратегии японского менеджмента, американского менеджмента.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

4. Проанализировать сравнительные характеристики японской, американской модели и модели Z (см. таблицу 1).

Фактор	Японская модель	Американская модель	Модель Z У. Оучи
1.	Пожизненный наем	Краткосрочный наем	Долгосрочный наем
2.	Принятие решения по принципу консенсуса	Индивидуальное принятие решения	Принятие решений по принципу консенсуса
3.	Коллективная ответственность за результаты	Индивидуальная ответственность	Индивидуальная ответственность
4.	Медленное должностное продвижение	Быстрое должностное продвижение	Медленное должностное продвижение

5.	Мягкий неформализованный контроль	Жесткий формализованный контроль	Мягкий неформализованный контроль с помощью строгих формализованных средств
6.	Неспецифический путь повышения квалификации	Специфический путь повышения квалификации	Разумно специализированный путь повышения квалификации
7.	Повышенное внимание к человеку	Внимание к человеку лишь как к исполнителю	Повышенное внимание к работнику и его семье

- Охарактеризуйте основное содержание функции планирования и организации.
- В чем заключена функция мотивации персонала?
- Чем отличается мотив от стимула?
- Что должен учитывать руководитель для правильного мотивирования подчиненных?
- Какие факторы влияют на удовлетворенность трудом и мотивацию к труду?
- Что такое контроль в управлении? В чем его отличие от других функций?
- Каково основное назначение контроля?
- Что является объектами контроля?

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

- Каковы условия эффективного контроля?

Задания для работы на занятии и самостоятельной работы

Выполните тест **XYZ** (приложение 1), проанализируйте его результаты. Сравните с собственными выводами.

Приложение 1

Тест XYZ

Инструкция. Прочитайте два утверждения, подумайте, согласны ли вы с каждым из них, и распределите три очка между ними. Чем больше вы согласны с утверждением, тем больше баллов вы ему присвоите.

Пример: Если вы согласны с утверждением «1а» и совсем не согласны с «1b», распределите баллы таким образом: «1а» – 3; «1b» – 0. Если вы согласны с утверждением «1b» и не вполне согласны с утверждением «1а», распределите баллы следующим образом: «1а» – 1; «1b» – 2.

1а. Люди любят соперничать. 1б. Люди предпочитают прежде всего сотрудничество.

2а. Лучший способ заставить человека отдать нечто хорошее, принадлежащее ему, – предложить ему компенсацию. 2с. Лучшее средство понять людей – увидеть в них человеческие существа, способные к размышлению.

3б. Большинство людей доверяют друг другу. 3с. Люди охотнее сотрудничают, если им доступно все объяснили.

4а. Люди работают усерднее в условиях конкуренции. 4б. Для лучшего понимания людей нужно принимать во внимание, что человек – существо коллективное.

5а. Большинство людей работают в основном из-за денег. 5с. Единственная функция дисциплины – предупреждение рецидивов.

6б. Настоящая задача правительства – помогать обществу. 6с. Люди любят обсуждать события с другими людьми.

7а. Большинство преуспевающих людей любят соревноваться. 7б. Работа в команде обычно дает хорошие результаты.

8а. Люди часто работают лучше, если им предлагают больше денег. 8с. Люди обычно делают то, что они считают своим долгом.

9б. Люди лучше реагируют на поощрения, чем на наказания. 9с. Преуспевающие люди знают, когда и в чем можно доверять другим.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

10а. Основная функция правительства – контролировать общество. 10b. Будущее человечества является многообещающим.

11а. Большинство настоящих лидеров используют иногда принцип «Разделяй и властвуй». 11с. Легче всего добиться, чтобы человек хорошо выполнил свою работу, если доступно объяснить, чем ему это выгодно.

12b. Работа также естественна для человека, как игра или отдых. 12с. Правительство должно бы влиять на человека, призывая к разуму.

13а. Иногда люди вмешиваются в чужие дела в корыстных целях. 13b. Люди не любят жить и работать в одиночестве.

14а. Нет никакой особой причины быть оптимистом, когда речь идет о будущем человечества. 14с. Поведение человека зависит прежде всего от его окружения.

15b. Все могли бы любить друг друга. 15с. Легче контролировать людей, если понимаешь, как они оценивают ситуацию.

16а. Работа в команде часто вынуждает идти на компромисс. 16b. Надо быть готовым отдать свою жизнь за друга.

17а. Расчетливый человек делает плохого не больше, чем хорошего. 17с. Настоящий лидер всегда сначала оценивает ситуацию, а потом действует.

18b. Не поступайте с другими так, как вы не хотели бы, чтобы поступали с вами. 18с. Человечество непременно придет к тому будущему, к которому стремится.

19а. Индивидуум проводит свою жизнь в нескончаемых попытках удовлетворить свои личные потребности. 19b. Сотрудничество обычно приводит к повышению производительности.

20а. Большинство людей прежде всего думают о себе. 20с. Люди могут приспособиться ко всему.

21b. Большинство преуспевающих людей способны к плодотворному сотрудничеству. 21с. Легче всего мотивировать людей, сообщая им их результаты.

22с. Соперничество хорошо само по себе, но любое злоупотребление им порождает бесполезные конфликты. 22b. Главное богатство человека – это друзья, которые хорошо его знают.

23с. Человек будет драться только тогда, когда он в самом деле желает мира. 23а. Человек – это действительно голая обезьяна.

24b. Если у вас есть последователи, стоит относиться к ним, как к друзьям. 24а. Легче всего бороться за дисциплину и улучшать результаты с помощью санкций.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

25с. Люди – единственные хозяева своей судьбы. 25b. Работа гораздо лучше продвигается, если вам помогают друзья.

26с. В большинстве случаев преобразования приводят к стабилизации и порядку, а не к потрясениям. 26а. Состояние войны естественно для человека.

27b. Люди поступают плохо с другими только тогда, когда их к этому принуждают. 27с. Почти невозможно создать команду, которая сможет в самом деле хорошо работать.

28с. Именно по причине нехватки знаний человечество не прогрессирует. 28b. Люди предпочитают рассматривать свою жизнь как постоянный поиск путей совершенствования себя самих и общества, к которому они принадлежат.

29с. Главное оружие человечества – это его способность к размышлению. 29а. Лидеры имеют склонность к удовлетворению в первую очередь своих собственных потребностей.

30b. Человек сначала помогает друзьям, а только потом думает о себе. 30а. Человечество не заслуживает пока жить в мире.

31с. Жизнь была бы намного лучше, если бы люди больше пользовались своим умом. 31b. В хорошо подобранной команде при наличии мотивации люди выкладываются и не создают больших проблем.

32с. Человеку труднее жить, чем другим животным, потому что он умеет думать. 32а. Люди по своему существу – разрушители.

33b. Люди скорее сильны, чем слабы, если только у них есть желание использовать свои силы. 33а. Причиной загрязнения окружающей среды является эгоизм человека.

34с. Люди имеют все необходимое, чтобы быть эффективными почти во всех ситуациях. 34b. Лидеры в первую очередь заботятся о тех, кто идет за ними.

35с. Попытка сколотить хорошую команду стоит усилий, но осуществить ее очень трудно. 35а. У людей больше слабостей, чем сильных сторон.

36b. Человечество по существу созидательно. 36а. Нет никаких убедительных доказательств того, что мы способны контролировать свои животные инстинкты.

37с. Легче всего понять людей, если увидеть в них мыслящие человеческие существа. 37b. Люди легко идут на сотрудничество.

38с. Люди обычно делают то, что они считают своим долгом. 38а. Потребность торговаться столь же естественна для людей, как потребность есть или спать.

39а. Люди обычно получают то, что они заслуживают. 39b. Человечество не нуждается в управлении законами.

40с. Человечество непременно придет к тому будущему, к которому стремится. 40b. Наказания не улучшают результаты.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

41с. Люди воюют только тогда, когда они не хотят мира. 41а. Человечество живет в страхе боли и страданий.

42b. Человечество делает больше хорошего, чем плохого. 42а. Для того, чтобы лучше понять человечество, надо бы изучить поведение животных.

Подсчитайте свои баллы. Сложите баллы, которые вы присвоили каждому из факторов а, b и с, запишите итоговые результаты ($a + b + c = 126$).

Фактор а. Теория «X»: гипотезы, касающиеся человеческой природы.

Человек по своему существу – дикое животное, контролируемое цивилизацией. Он обычно злой, подчиняется биологическим инстинктам, способом его естественного взаимодействия с окружающими является соперничество.

Итог по фактору а: _____.

Фактор b. Теория «Y»: гипотезы, касающиеся человеческой природы.

Человек по своему существу – это личность, способная к самореализации. Он работает тем лучше, чем меньше его контролируют, добр, побуждаем своим человеколюбием. Способ его естественного взаимодействия с окружающими – сотрудничество.

Итог по фактору b: _____.

Фактор с. Теория «Z»: гипотезы, касающиеся человеческой природы.

Человек – существо разумное, открытое, контролируется разумом. В нем одновременно есть и хорошее, и плохое, он побуждаем своим интеллектом, способ его естественного взаимодействия с окружающими – независимость.

Итог по фактору с: _____.

Ваше положение относительно других (тестовые нормы). Чтобы сравнить себя с 648 другими менеджерами, перенесите сумму баллов по каждому из факторов (а, b и с) в таблицу, приведенную ниже, и определите соответствующие стандартные категории.

	Очень низкий ОН	Низкий Н	Средний С	Выше среднего В	Очень высокий ОВ
a	0–10	11–24	23–35	36–49	50 +
b	0–9	10–16	17–25	26–47	48 +
c	0–10	11–24	25–35	36–49	50 +

Например, 10 баллов или меньше по фактору а означают, что вы гораздо меньше, чем другие менеджеры, доверяете теории «Человек – это дикое животное».

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

Литература

Основная

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 320 с. — Серия : Бакалавр. Прикладной курс.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
3. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.

Дополнительная

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 381 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
2. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. - М.: МГУ, 1987. - 208 с.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2002.
4. Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение: Поведение человека на рабочем месте / под. ред. Ю. Н. Каптуневского. СПб.: Питер, 2000.
5. Психология управления. Практикум / под ред. Н.Д. Твороговой. М.: ГЭОТАР-МЕД, 2001 (2008).
6. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М. Залесов и др. – Н-ск., 1997. 150с.
7. Розанова В.А. Психология управления. Уч. пос. – М., 1999, Ч. 1, гл.1
8. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Уч. пос. – Р/Д, 1997., 512с.
9. Филиппов А.В. Методология психологического анализа управленческой деятельности. В кн.: Методология инженерной психологии, психологии труда и управления. М., 1981.

Занятие 2-3. (практическое)

Тема: Теории трудовой мотивации.

Цель: закрепить знаний студентов об особенностях трудовой мотивации. Расширить знания студентов о теориях трудовой мотивации.

Основные понятия: *мотив, стимул, потребности, положительная мотивация, отрицательная мотивация, удовлетворенность трудом.*

Подготовить ответы на следующие вопросы:

- Мотивация и стимулирование персонала. Виды стимулирования.
- Характеристика мотивационно-потребностной сферы человека.
- Основные положения теории А. Маслоу.
- Двухфакторная теория Д. МакГрегора.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

- Основные положения теории Ф. Херцберга.
- Теория мотивации к труду Д. МакКлеланда и Д. Аткинсона.
- Теория мотивации К. Алдерфера.
- Различие в мотивировании руководителей и исполнителей.

Задание 1. Самостоятельно ознакомьтесь со следующей методикой: тест «ИП» [Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. М.: Перспектива, 1997. С. 177–179]

Вам даются 15 утверждений. Сравните эти утверждения попарно между собою. Начинайте сравнивать первое утверждение со вторым, потом первое утверждение с третьим и т. д. Результаты вписываете в **колонку 1**. Так, если при сравнении первого утверждения со вторым, предпочтительным для себя вы сочтете второе, то в начальную клеточку вписываете цифру 2. Если же предпочтительным окажется первое утверждение, то вписываете цифру 1. И так делаете при каждом сравнении. Далее проделывайте аналогичные операции со вторым утверждением: сравнивайте его сначала с третьим, потом с четвертым и т. д. Результаты вписываете в **колонку 2**. Подобным же образом работайте с остальными утверждениями, постепенно заполняя весь бланк. Каждое сравнение пар делайте после проговаривания «Я хочу...»
«Я хочу...»

1. Добиться признания и уважения.
2. Иметь теплые отношения с людьми.
3. Обеспечить себе будущее.
4. Зарабатывать на жизнь.
5. Иметь хороших собеседников.
6. Упрочить свое положение.
7. Развивать свои силы и способности.
8. Обеспечить себе материальный комфорт.
9. Повышать уровень мастерства и компетентности.
10. Избегать неприятностей.
11. Стремиться к новому и неизведанному.
12. Обеспечить себе положения влияния.
13. Покупать хорошие вещи.
14. Заниматься делом, требующим полной отдачи.
15. Быть понятым другими.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

Литература

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 320 с. — Серия : Бакалавр. Прикладной курс.
2. Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием. – М., 1991.
3. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1991.
4. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
5. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. 324с.
6. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.
7. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. – М., 1995.
8. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1997.
9. Практическая психология для менеджеров./Под ред М.К.Тутушкиной. – М., 1997, 368с.
10. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Уч.пос. – Р/Д, 1997., 512с.

Занятие 4 (практическое)

Тема: Принятие управленческих решений. Психология решения управленческих задач.

Цель закрепление знаний студентов о психологических особенностях деятельности руководителя по выработке управленческих решений.

Основные понятия: *управленческая задача, стиль мышления руководителя (системный, интуитивный, рецептивный, перцептивный), критерии оценки управленческих задач (содержательный критерий, критерий выполнимости, критерий знания руководителя о задачах, критерий степени функциональных затрат), методы решения управленческих задач (метод «мозгового штурма», метод синектики, метод дневников, метод Гордона, метод Дельфы, метод «635», метод голосования «за и против», метод утопических игр, метод Дельбека).*

Подготовка к занятию:

- Различные подходы к процессу принятия управленческих решений.
- Общая характеристика управленческих решений.
- Виды решений.
- Интуитивные и рациональные решения.
- Этапы выработки управленческих решений.
- Принципы принятия коллективных решений.
- Методы решения управленческих задач их характеристика («Мозговой штурм», Метод синектики, Метод дневников, Метод Гордона, Метод Дельфы, Метод «635», Метод голосования «за и против», Метод утопических игр, Метод Дельбека.
- иметь представление о содержании основных понятий занятия;
- ***сделать лаконичное описание всех указанных выше методов решения управленческих задач (со ссылками на источники!);

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

- подготовиться к обсуждению основных вопросов занятия;
- проработать статьи (№№ 3, 4 в библиографическом списке);
- в литературных и/ или интернет источниках найти примеры оптимального и неоптимального управленческого решения в сфере управления, выбранной магистрантом для выполнения семестрового зачетного задания; заполнить таблицу, указанную ниже:

Сфера управления	Факторы принятия оптимального управленческого решения	Факторы принятия неоптимального управленческого решения	Возможные следствия неоптимального управленческого решения
	Компетентность	Низкое качество обоснования управленческих решений	
	Прогностичность	Технократический подход к управлению	
	Рефлексивность	Волюнтаризм	
	Другие факторы...	Другие факторы...	
	

Ход занятия.

1. Обсуждение вопросов.

- 1) Управленческие задачи, их специфика и особенности решения.
 - 2) Стили мышления руководителей: Системный, интуитивный, рецептивный, перцептивный.
 - 3) Критерии оценки управленческих задач: содержательный критерий, критерий выполнимости, критерий знания руководителя о задачах, критерий степени функциональных затрат, технологии их применения. Система субъективных оценок. Трудности в решении управленческих задач, способы их преодоления, компенсации.
 - 4) Процесс принятия управленческих решений. Стратегии и тактики решения управленческих задач.
 - 5) Методы решения управленческих задач: метод «мозгового штурма», метод синектики, метод дневников, метод Гордона, метод Дельфы, метод «635», метод голосования «за и против», метод утопических игр, метод Дельбека.
2. Обсуждение заданий, выполненных магистрантами самостоятельно.

Решить следующую задачу:

Учебная ситуация "Борьба за пространство"

Десять лет назад Департамент социальных услуг переехал в плохо изолированное, изготовленное промышленным способом двухэтажное здание. Предполагалось, что переезд этот временный, до тех пор, пока не будет найдено более подходящее здание. Однако из-за резкого роста цен на недвижимость в этом регионе ограниченному бюджету совета оказалось не под силу решить проблему подходящего здания. Со временем здание

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

стало для персонала тесным (ниже приведен набросок плана размещения персонала в офисе).

На втором этаже, представляющем собой одно помещение с подвижными перегородками, по традиции разместились все работники, непосредственно общающиеся с клиентами, их непосредственные начальники и небольшой штат канцелярии. Директор, старшие менеджеры и вспомогательные службы расположились на первом этаже, где тоже было тесно. В здании нет лифта, и все посетители Департамента социальных услуг вынуждены подниматься на второй этаж по узкой, крутой и темной лестнице.

Курение стало главной проблемой, которую не удалось удовлетворительно разрешить обитателям второго этажа. Недавно проведенное голосование показало, что большинство сотрудников возражает против курения на втором этаже. Однако небольшое число заядлых курильщиков (в основном из команд "Младше пяти" и "Душевное здоровье") продолжали курить. Их менеджеры утверждали, что, несмотря на результаты голосования, они не могут дать формальных инструкций или применить дисциплинарные процедуры, так как местный совет не выработал политику в отношении курения.

Команда "Дети и семьи" недавно подала формальную жалобу на плохие условия труда, в которой говорится, что при нынешнем размещении они не могут работать вместе как команда и что сильный шум, производимый командой "Канцелярия", очень мешает им. Менеджер социальных услуг (являющийся также линейным менеджером команды "Канцелярия") обещал позитивно отреагировать на эту жалобу.

К сожалению, в последнее время произошла серия серьезных и пугающих инцидентов между клиентами, кульминацией которых стал "инцидент 5 ноября". В основном столкновения происходили между клиентами команд "Душевное здоровье", "Младше пяти" и "Инвалиды". Кроме того, Департамент должен отреагировать на инициативу правительства "Забота об обществе".

Внедрение новой системы хранения документов позволило высвободить небольшое помещение на первом этаже. Оно расположено вблизи парадного входа в здание, что позволяет быстро добраться до автостоянки. Директор считал, что перемещения персонала должны начаться не ранее, чем будет достигнуто общее согласие. Однако если все же согласие не будет достигнуто, он намеревался принять решение сам. Все работники сошлись на том, что лучше не дожидаться решения директора, поскольку оно, вероятно, удовлетворит немногих. В течение последних двух недель менеджеры команд потратили массу времени на консультации со своими подчиненными. Менеджер социальных услуг назначил совещание с лидерами всех команд для принятия решения о переезде части работников на первый этаж и о перераспределении имеющейся там офисной площади.

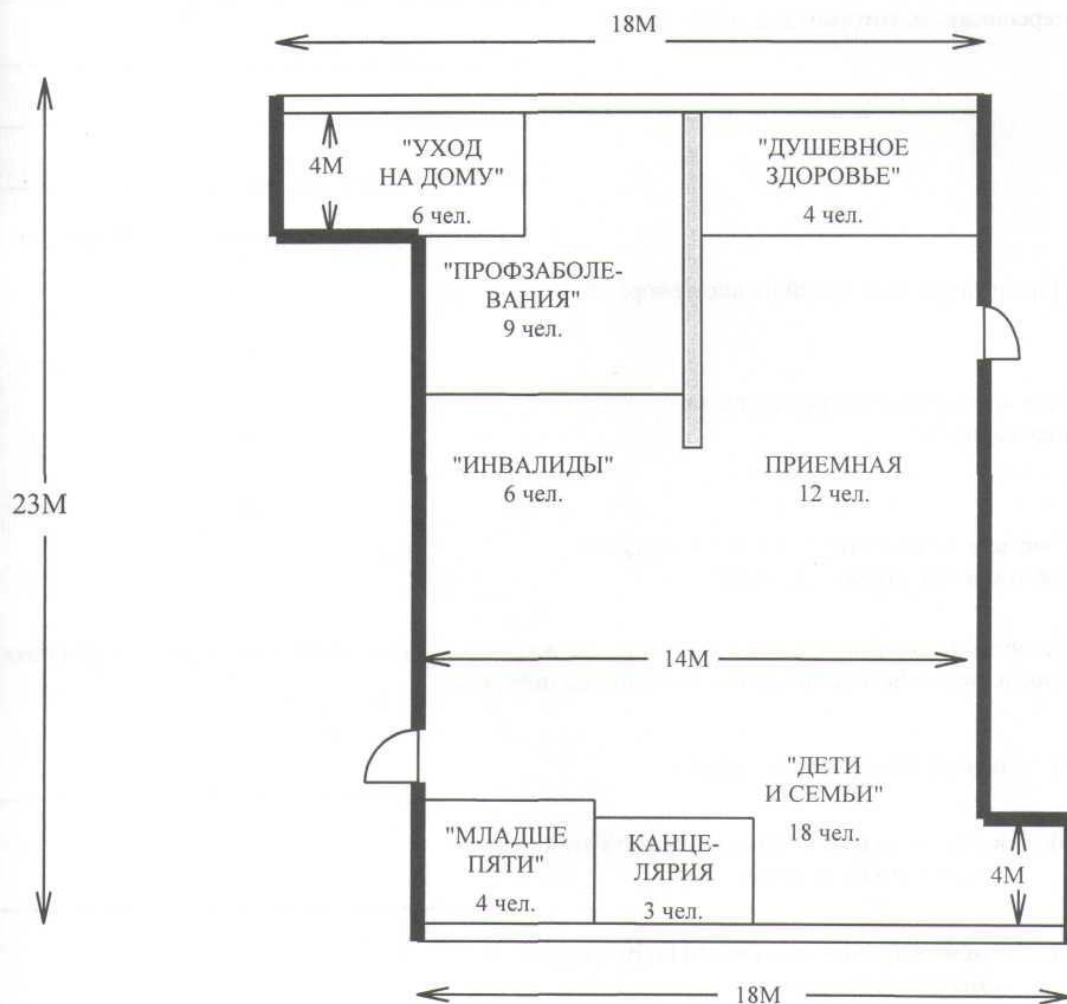
На перемещение перегородок и перенос телефонных кабелей и электропроводки была выделена небольшая сумма. Однако для того чтобы использовать эти деньги эффективно, директор должен был принять решение о переезде без промедлений. На совещании необходимо было решить следующие два вопроса:

- Какое подразделение (ия) переедет на первый этаж?
- Как перераспределить офисную площадь второго этажа между остающимися работниками?

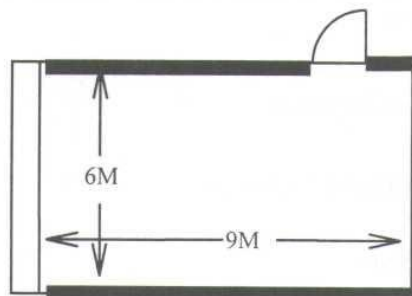
ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

Назначены время совещания, на котором председательствовать будет менеджер социальных услуг, и срок, к которому принятое решение должно быть представлено директору.

План размещения персонала Департамента социальных услуг



- Передвижная перегородка
- ▬ Передвижная перегородка со стеклами
- ▬ Внешняя стена
- ▬ Окна
- ⤴ Выход



ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

Задача 2. Ваша организация работает уже пять лет. Сотрудники получают стабильную зарплату. Она почти не зависит от их исполнительности и трудолюбия. Назрела необходимость изменить условия оплаты так, чтобы более трудолюбивые получали больше. Бухгалтером подготовлена новая схема зарплаты. Как вы будете принимать решение о ее введении в организации?

Задача 3. В организации появилось новое направление деятельности. Вы решили, что оно будет работать на основе самоокупаемости. Вам нужны сотрудники для занятия вакансий. По какой технологии вы будете заполнять ставки?

Процедуры принятия решений (по Вруму, Яго).

Авторитарная. Решение принимается руководителем самостоятельно без консультации с подчиненными.

Квазиавторитарная. Менеджер использует подчиненных в качестве сборщиков информации, необходимой для принятия решений, затем принимает его самостоятельно.

Консультативная. Менеджер проводит консультации с подчиненными по отдельности и самостоятельно принимает решение с учетом мнения подчиненных или без него.

Квазиколлегиальная. Сбор требуемой для решения информации и ее обсуждение проводится совместно с руководителем и подчиненными. Последнее слово в решении остается за руководителем.

Коллегиальная. Все этапы работы проводятся совместно. Менеджер принимает участие в окончательной формулировке решения наравне с подчиненными.

Литература

1. Агапов В.С. Теоретические модели личности руководителя в отечественной психологии // Акмеология.- 2004.- №3.-С. 10-17.
2. Занковский А.И. Организационная психология. М.: Флинта, 2000.
3. Зуб А.Т., Волкогонова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
4. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. Гл.1
5. Максимов Г.К. Акмеологический подход к исследованию конкурентоспособности специалиста // Акмеология.- 2003.- № 4.- С. 24-29.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2002.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1992.
8. Михайлов Г.С., Тарасенко А.В. Акмеологический алгоритм диалоговой модели принятия управленческих решений руководителем // Акмеология.- 2003.- № 4.
9. Михайлов Г.С., Фельдман О.А. Типология организационных отношений в сфере госслужбы // Акмеология.- 2005.- № 1.- С.92-98.
10. Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение: Поведение человека на рабочем месте / под. ред. Ю. Н. Каптуневского. СПб.: Питер, 2000.
11. Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИФРА – М, 2008. – 249с.
12. Психология управления. Практикум / под ред. Н.Д. Твороговой. М.: ГЭОТАР-МЕД, 2001 (2008).

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

13. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М. Залесов и др. – Н-ск., 1997. 150с.

14. Розанова В.А. Психология управления. Уч. пос. – М., 1999, Ч. 1, гл.1

15. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999. – 352 с.

16. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Уч. пос. – Р/Д, 1997., 512с.

17. Тейлор Ф.У. Менеджмент/Пер с англ. – М., 1992.

Занятие 5 (практическое)

Тема. Власть и лидерство в организациях.

Цель: Изучить основные концепции, понятия, специфику и закономерности реализации власти и лидерства в организации.

Основные понятия: *власть, руководство, лидерство, авторитет, право, организационная власть, харизма, нормативная власть, ситуативная власть.*

Подготовка к занятию:

1. Изучить предложенную литературу;
2. Повторить определение основных понятий;
3. Подготовиться к экспресс-опросу по теме;
4. Подготовиться к обсуждению предлагаемых вопросов;

Ход занятия:

1. Опрос по основным понятиям семинара.
2. Власть как явление историческое.
3. Власть и произвольное поведение.
4. Насилие и власть.
5. Организационная власть и индивидуальность.
6. Современная организация как система взаимозависимостей.
7. Эволюция организационной власти.
8. Феномен лидерства.
9. Лидерство и руководство.
10. Лидерство и организационная власть.
11. Теории лидерства.
12. Нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго.

Литература

1. Занковский А.Н.Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
2. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 320 с. — Серия : Бакалавр. Прикладной курс.

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

3. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.

Рекомендуемая литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 381 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
2. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. - М.: МГУ, 1987. - 208 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионала. Москва-Воронеж, 1996.
4. Ломов Б.Ф., Китов А.И., Рубахин В.Ф., Филиппов А.В. Актуальные проблемы психологии управления. М., 1977.
5. Никифоров Т.С., Сливкин Ю.Н. Психология менеджмента. Вестник ЛГУ, сер.6, вып. 2, 1991.
6. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. С-Пб., 1994.
7. Родина О.Н. О понятии «успешность трудовой деятельности»//Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. № 3, 1996.
8. Роцин С.К. Некоторые методологические проблемы психологии организации и управления на Западе. В кн.: «Методология и методы социальной психологии». М., 1977.
9. Саймон Г.А., Смитбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995.
10. Толочек В.А. Стилевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре.// «Вест. Моск. унта», Сер. 14. Психология, 1995, № 3.
11. Филиппов А.В. Методология психологического анализа управленческой деятельности. В кн.: Методология инженерной психологии, психологии труда и управления. М., 1981.

Занятие № 6 (практическое).

Тема. Конфликты в управлении: основные подходы к их прогнозированию, профилактике и преодолению.

Цель: систематизировать знания по теме семинарского занятия.

Основные понятия: управленческий конфликт, системный анализ конфликта (системно-структурный, системно-функциональный, системно-генетический), прогнозирование конфликта, профилактика конфликта, управление конфликтом, завершение конфликта, стратегии поведения руководителя в условиях конфликтной деятельности (соперничество, компромисс, кооперация, избегание, приспособление), конфликтостойчивость, конфликтологическая компетентность.

Подготовка к занятию:

- подготовиться к обсуждению вопросов занятия;
- проработать две любые статьи по проблематике конфликта, указанные в библиографии;
- на основе статьи А.Я.Анцупова, А.И.Шпилова (№ 4 в библиографии к занятию) изучить специфику системного анализа конфликта, экстраполировать предложенную схему анализа на сферу управления, выбранную магистрантом самостоятельно, описать и проанализировать любую конкретную управленческую ситуацию.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

- Составить реестр методик для исследования одного из феноменов, указанных ниже:
 - конфликтологическая компетентность руководителя;
 - конфликтологическая компетентность персонала;
 - психологический климат в трудовом коллективе;
 - конфликтность руководителя;
 - стратегия поведения в конфликтной ситуации личности.
- Изучить процедуру проведения и обработки модульной методики А.Я.Анцупова, А.И.Шипилова (источник № 5 в библиографии).*
- Изучить понятие "корпоративная культура" (содержание, принципы формирования и функционирования". Описать корпоративную культуру любой организации, функционирующей в сфере управления, выбранной магистрантом для анализа, с точки зрения алгоритмов, традиций управления конфликтом в данной организации.*

Ход занятия.

1. Обсуждение вопросов.

- ✓ Классификация управленческих конфликтов. Системный анализ конфликта в сфере управления.
- ✓ Управление конфликтом. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликтной деятельности: соперничество, компромисс, кооперация, избегание, приспособление.
- ✓ Переговоры: стратегии и тактики достижения согласия.
- ✓ Процедура разрешения конфликта.
- ✓ Методы диагностики конфликтов в сфере управления.

2. Обсуждение заданий, выполненных магистрантами самостоятельно.

3. Дискуссия на тему «Оптимальная стратегия поведения в конфликтной ситуации для руководителя».

Литература

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально - психологические проблемы. - М., 1990.-240с.
2. Андреев В.И. Конфликтология. (Искусство спора, ведение переговоров, разрешение конфликтов).- М.1995.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1998.-376с.
4. Анцупов, А.Я. Конфликт как системное явление и его определения // Мир психологии.- 2005г.- №2.- С. 24-35.
5. Анцупов, А.Я., Шипилов, А.И. Конфликтология: Учебник для вузов.- М., ЮНИТИ, 1999.- 551 с.
6. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учеб. – практич. пособие. – М.: 2005. – 496 с.
7. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб, 2002. – 174 с.
8. Грошев, И.В. Гендерные, половые и личностные различия поведения в конфликтах // Мир психологии.- 2005г.- №2.- С. 93-119.
9. Дмитриев, А.В. Конфликтология: Уч. пособие.– М., 2001.- 320 с.
10. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии. — СПб.: Издательство «Питер», 2000. — 368 с: ил. — (Серия «Практикум по психологии»)
11. Зуб А.Т., Волкогонова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
12. Козолупенко, Д.П. Немотивированный конфликт или скрытая мифопоэтическая мотивация? // Мир психологии.- 2005г.- №2.- С.119-130.

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

13. Колесов, Д.В. Общественная роль деления и проблема конфликтов // Мир психологии.- 2005г.- №2.- С. 35-47.
14. Лупьян Я.А. Барьеры общения, конфликты, стресс. - Ростов н/Д., 1991.-222с.
15. Максимов Г.К. Акмеологический подход к исследованию конкурентоспособности специалиста // Акмеология.- 2003.- № 4.- С. 24-29.
16. Мельничук, А.С. Конфликтологическая подготовка кадров государственной службы: акмеологический аспект // Мир психологии.- 2005г.- №2.- С. 77-85.
17. Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИФРА – М, 2008. – 249с.
18. Психология конфликта. Хрестоматия по психологии / Сост. Н. В. Гришина.– СПб., 2001.– 448 с.
19. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности. - М., 1996.-400 с.
20. Реут, Д. В., Черкашина О. А., Аванесов В.Г., Николаева Е.В. От организационной культуры к корпоративной через декомпозицию многоуровневых конфликтов // Мир психологии.- 2005г.- №2.- С.147-154.
21. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999. – 352 с.
22. Социальная психология и этика делового общения: Учебное пособие /Под общ. ред. проф. В.Н. Лавриненко. - М., 1995.-160 с.
23. Сулова, Е.А. Конфликт как парадигма акмеологического взаимодействия в системе управленческой деятельности // Мир психологии.- 2005г.- №2.- С.63-77.
24. Цой, Л.Н. Конфликтология: от теории к практике // Мир психологии.- 2005г.- №2.- С. 47-63.
25. Шепель В.М. Имиджелогия: секреты личного обаяния. - М., 1994.-319 с.

Занятие №6 (семинарское)

Тема: Эффективность деятельности руководителя. Стиль руководства: технологии оптимизации.

Цель: Ознакомиться с основными психологическими характеристиками деятельности руководителя.

Основные понятия: *личность руководителя, психологическая пригодность к деятельности руководителя, психологические качества, стиль управления, руководитель (менеджер), руководство, стиль руководства (авторитарный, демократический, попустительский, непоследовательный), лидер (формальный и неформальный), лидер, групповая динамика, групповые настроения, психологический климат в группе, персонал, власть руководителя (власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении, экспертная власть, власть, основанная на представлении о зависимости, власть, основанная на обладании ресурсами, эталонная власть (власть примера, или харизма), законная (или традиционная) власть; реальная и формальная власть), совместимость, срабатываемость.*

Подготовка к занятию.

1. Изучить предложенную литературу.
2. Подготовиться к обсуждению вопросов.

Ход занятия.

- 1.Обсуждение вопросов:

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

- Психологические требования к менеджеру. Необходимые качества и черты личности.
- Психологическая характеристика деятельности менеджера.
- Психологические качества, которые противопоказаны менеджеру.
- Способности необходимые менеджеру.
- Особенности мышления руководителя.
- Особенности организации деятельности руководителя. Руководитель и его время.
- Психологические критерии эффективности руководства.
- Авторитет руководителя и его составляющие.
- Зависимость стиля руководства: от индивидуально-личностных черт руководителя
- *Составить список профессиональных и личностных характеристик руководителя, оптимальных для руководства в сфере управления, выбранной магистрантом для анализа*.
- Проанализировать стиль руководства на конкретном примере управления организацией. Заполнить таблицу, указанную ниже (используйте материалы приложения к плану занятия):

Сфера управления	Описание конкретной управленческой ситуации	Стиль руководства, его основные признаки	Тип власти, реализуемой руководителем, его признаки (описание см. в приложении).	Методы мотивации персонала (экономические, психологические, партисипативности, расширения и обогащения работы, устранения отрицательных стимулов, целевые, дисциплинарные и др.), примеры их применения	Методы убеждения персонала

1. Обсуждение вопросов.

- Стиль руководства (авторитарный, демократический, попустительский, непоследовательный). Проблема оптимального стиля руководства и ее решение на различных этапах развития группы. Управление группой в критических ситуациях.
- Типология руководителей. Лидерство и руководство.
- Групповые настроения, психологический климат в группе и руководство. Методы изучения психологического климата в группе.
- Влияние руководителя на персонал. Власть руководителя. Разновидности власти (власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении, экспертная власть, власть, основанная на представлении о зависимости, власть, основанная на обладании ресурсами, эталонная власть (власть примера, или харизма), законная (или традиционная) власть). Реальная и формальная власть.

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

- Тактики эффективного профессионального общения руководителя с подчиненными. Подбор и расстановка кадров. Совместимость и срабатываемость.
 - Руководитель и подчиненный: баланс власти. Психологические качества, значимые для осуществления функций управленца.
2. Обсуждение заданий, выполненных магистрантом самостоятельно.

Рекомендуемая литература.

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально - психологические проблемы. - М., 1990.-240с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1998.-376с.
3. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учеб. – практич. пособие. – М.: 2005. – 496 с.
4. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб, 2002. – 174 с.
5. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1991.
6. Зуб А.Т., Волкогонова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1992.
8. Михайлов Г.С., Тарасенко А.В. Акмеологический алгоритм диалоговой модели принятия управленческих решений руководителем // Акмеология.- 2003.- № 4.
9. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. – СПб., 1994. – 343 с.
10. Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИФРА – М, 2008. – 249с.
11. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности. - М., 1996.-400 с.
12. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999. – 352 с.
13. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. - Р/н/Д., 1997.-512 с.

Приложение

Власть руководителя. Лидерство

1. Власть, основанная на принуждении. Исполнитель верит, что руководитель может наказать его таким образом, что это помешает удовлетворению его насущной потребности. В данной системе власти невозможно поддерживать эффективный контроль при умеренных затратах, так как усиливается стремление людей сознательно обманывать. Исследования показали, что в организациях, где используется такая система власти, как правило, менее высокая производительность труда и более низкое качество продукции, а также наблюдается неудовлетворенность сотрудников своей работой.

2. Власть, основанная на вознаграждении. Обещание вознаграждения — это один из самых старых и эффективных способов влияния на людей. Исполнитель не сопротивляется этому влиянию, так как он в обмен на выполнение того, что хочет руководитель, надеется получить вознаграждение; он верит, что руководитель сможет удовлетворить его насущную потребность. Однако на практике руководитель не всегда может вознаградить своих сотрудников, так как у каждой организации ресурсы ограничены. Трудности возникают также в связи с тем, что часто бывает непросто определить, что следует понимать под вознаграждением.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

Деньги, более престижная должность и другие материальные стимулы не всегда способны повлиять должным образом на поведение человека.

3. Экспертная власть. Исполнитель принимает на веру то, что руководитель обладает специальными знаниями о данном проекте или для решения проблем, и сможет удовлетворить его потребности. В этом случае влияние считается разумным потому, что исполнитель принимает решение подчиниться осознанно. Данная система власти весьма ограничена, так как если руководитель окажется не прав, его влияние уменьшится и подчиненный может больше не следовать его советам.

4. Власть, основанная на представлении о зависимости. Обеспечивает быстроту исполнения поручений и действенна в случаях, когда другие методы не действуют. Вместе с тем при неоднократном использовании влияющий может попасть в зависимость к лицу, на которое влияет.

5. Власть, основанная на обладании ресурсами (материальными, энергетическими, информационными). В последнее время особое и все увеличивающееся значение приобретает власть, основанная на обладании информационными ресурсами, т. е. на возможности доступа к нужной и важной информации, а также умении использовать ее для влияния на окружающих. Получаемая информация позволяет ее обладателю принимать оптимальные решения и тем самым осуществлять власть или влияние.

6. Эталонная власть - власть примера, или харизма (понятие ввел М. Вебер). Эта власть основывается на личных качествах или способностях лидера. Личностные свойства руководителя настолько привлекательны для исполнителя, что он желает быть таким же. Исполнитель принимает на веру ценность знаний руководителя. Основные характеристики харизматических личностей:

- обмен энергией (создается впечатление, что лидер излучает энергию и заряжает ею окружающих);
- внушительная внешность (лидер физически привлекателен);
- независимость характера;
- хорошие риторические способности (умение говорить и способность к межличностному общению);
- отсутствие надменности или себялюбия;
- достойная и уверенная манера держаться (умение владеть ситуацией).

7. Законная (или традиционная) власть. Исполнитель верит, что руководитель имеет право отдавать приказания, которые он должен выполнять. Он исполняет эти распоряжения, так как надеется, что подчинение приведет к удовлетворению его потребностей. Поэтому законную власть часто называют *традиционной*. Законная власть бывает действенна тогда, когда подчиненный повинуеться указанию руководителя потому, что тот стоит на более высокой ступеньке организационной иерархии. Руководители, в свою очередь, пользуются этой властью, так как им делегированы полномочия управлять другими. Причем возможность поощрять и наказывать укрепляет полномочия руководителя отдавать приказы. Таким образом, бесперебойное функционирование организации зависит от готовности подчиненных по традиции признавать авторитет — законную власть руководства.

Формы влияния, которые могут побудить исполнителя к активному сотрудничеству: *убеждение и участие*.

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

Убеждение — это эффективная передача своей точки зрения. Оно, как и разумная вера, основано на силе примера и власти эксперта. Разница состоит лишь в том, что исполнитель полностью осознает, что делает и почему. Руководитель, который влияет путем убеждения, не говорит исполнителю, что надо делать. Активно добываясь согласия, руководитель оказывает сильное воздействие на потребность исполнителя в уважении, авторитете; следовательно, сила влияния возрастает. Это происходит потому, что руководитель признал компетентность исполнителя, а исполнитель понимает, что к нему переходит доля власти руководителя. Этот способ влияния на людей особенно эффективен, если у руководителя мало формальной власти над другими или если он не может предложить им достойное вознаграждение.

При этом способность влиять зависит от ряда факторов. Прежде всего руководитель должен заслуживать **доверие**. Его аргументация должна учитывать интеллектуальный уровень исполнителей. Цель, которую ставит руководитель, не должна противоречить системе ценностей исполнителей.

Важным преимуществом влияния путем убеждения является то, что человек, на которого влияют, постарается выполнить работу лучше и в большем объеме, чем от него требуется, потому что считает, что эти действия помогут удовлетворить его личные потребности. Слабой стороной влияния путем убеждения являются медленное воздействие и неопределенность.

Необходимо иметь в виду, что, оказывая влияние путем убеждения, нельзя отказываться от других форм влияния и власти. Так, харизма только способствует убеждению, помогая слушателю отождествлять себя с руководителем. Влияние с помощью традиции и вознаграждения усиливает убеждение, повышает доверие к руководителю. Если исполнитель знает, что руководитель имеет возможность принудить его, но старается избежать этого, сила убеждения значительно возрастает.

Оказывая влияние через **участие (привлечение)** сотрудников в управлении, руководитель не прилагает особенных усилий, чтобы навязать исполнителям свою волю или мнение. Он лишь *направляет их усилия и способствует свободному обмену информацией*. Влияние при этом имеет успех потому, что люди работают лучше на ту цель, которая была сформулирована с их участием. Однако важно отметить, что этот подход можно использовать только в тех случаях, когда такие потребности, как власть, успех или самовыражение, являются активными стимулирующими факторами, а также при условии, что можно положиться на то, что исполнитель будет работать на цели, которые он сам выбрал.

Таким образом, в управлении руководитель использует страх, вознаграждение, традиции, харизму, разумную веру, убеждение и участие для влияния на исполнителя, апеллируя к его потребностям. Причем наиболее сильное влияние будет оказано тогда, когда исполнитель высоко оценивает ту потребность, к которой апеллирует руководитель, а также уверен в том, что его усилия будут вознаграждены и оправдают ожидания руководителя.

ВЛАСТЬ	ВЛИЯНИЕ
законная власть	влияние через традицию
власть, основанная на принуждении	влияние через страх
власть, основанная на вознаграждении	влияние через положительное подкрепление

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

эталонная власть	харизматическое влияние
экспертная власть	влияние через разумную веру

Власть может быть формальной и реальной

Формальная власть — это власть должности, обусловленная официальным местом лица, ее занимающего, в структуре управления организацией, и измеряется либо числом подчиненных, которые прямо или косвенно обязаны подчиняться его распоряжениям, либо объемом материальных ресурсов, которыми данное лицо может распоряжаться без согласования с другими. В этом случае власть и руководство, представленные в виде служебной иерархии, пронизывают всю систему управления любой организации. Но, кроме формальной структуры, существует и неформальное распределение власти и влияния в коллективе, что иногда приводит к несовпадению границ формальной и реальной власти.

Реальная власть — это власть как должности, так и влияния и авторитета. Она обусловлена местом человека не только в официальной, но и в неофициальной системе отношений и измеряется либо числом людей, которые добровольно готовы данному лицу подчиниться, либо степенью зависимости его от окружающих. Для успеха формальной,

часто и неформальной организации власть необходима как инструмент координирования усилий членов коллектива и поддержания производственной дисциплины.

Из-за несовпадения границ формальной и реальной власти часто их обладатели являются разными лицами, даже противостоящими друг другу, что ослабляет взаимное стремление к монополизации власти. Это является положительным моментом, так как чем больше власти сосредоточено в руках у отдельного человека, тем выше цена ошибок и злоупотреблений.

Направленность руководителя на результат	Способы мотивации	Привлечение подчиненных к управлению	Требовательность
Авторитарный стиль			
Важен только результат	Мотивация основана на беспрекословном подчинении	Подчиненные не привлекаются к управлению	Жесткая требовательность
Демократический стиль			
Важны и результаты и способы достижения	Мотивация, основанная на использовании материальных и социальных потребностей	Подчиненные активно и по существу привлекаются к управлению	Требовательность в сочетании с доверием
Либеральный стиль			
Результаты не важны	Мотивация практически отсутствует	Создается вид, что подчиненные участвуют в управлении	Низкая требовательность

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

Дуглас Мак Грегор, детально исследовавший проблему лидерства и руководства, указывает следующие предпосылки появления авторитарного и демократического стиля руководства.

Теория X – предположения руководителя-автократа, который не принимает во внимание способностей исполнителей:

- люди изначально не любят трудиться и по возможности избегают работы;
- у людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили;
- больше всего они хотят защищенности;
- чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания.

Теория Y – предположения руководителя-демократа:

- труд – процесс естественный. Если условия благоприятные, люди не только примут на себя ответственность, они будут стремиться к ней;
- если люди приобщены к организационным целям, они будут использовать самоуправление и контроль;
- приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели.
- способность к творческому решению проблем встречается часто, а интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично.

Ситуационное лидерство – определение стиля руководства в зависимости от уровня зрелости рабочей группы: степени квалификации и стремления к ее росту. Руководитель может менять свое поведение в зависимости от зрелости группы.

Уровень зрелости рабочей группы	Соответствующий стиль руководства
Полностью квалифицированная и желающая совершенствоваться	Предоставление самостоятельности (определение функций и ответственности работников, совместное обсуждение результатов)
Достаточно квалифицированная и продолжающая совершенствоваться	Участие в принятии решений (привлечение работников к постановке целей, консультации и поощрение самостоятельности)
Малоквалифицированная, но стремящаяся к повышению квалификации	Координация (инструктаж и контроль, поощрение инициативы и деловых контактов)
Низкоквалифицированная и не расположенная совершенствоваться	Указывание (тщательный инструктаж и контроль, поощрение исполнительности и личных достижений)

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

Внеаудиторная самостоятельная работа

Задания для самостоятельной работы

Тема №1: Психология управления как научная дисциплина

1. Современная роль управления,
2. особенности современного управления,
3. психологические аспекты управленческой деятельности,
4. предпосылки возникновения и история развития психологии управления, школы и подходы психологии управления,
5. базовые теоретические и практические принципы современного управления,
6. модели управленческой деятельности.

Литература:

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 320 с. — Серия : Бакалавр. Прикладной курс.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
3. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учеб-ное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.

Тема № 2. Методологические основы психологии управления.

Задание:

Подготовить подробное описание одного из методологических подходов к управлению. Текст должен быть объемом не менее 3 печатных страниц, включать ссылки. Недопустимо выполнение этого задания только на основе учебников!

Литература:

1. Зуб А.Т., Волкогорова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
2. Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИФРА – М, 2008. – 249с.
3. Опирайтесь также на материалы периодических изданий (журналы "Акмеология", "Мир психологии" и др.)

Тема № 3. Функции управления. Планирование и организация как функция управления.

Задание: подготовить сообщение об одной из функций управления по плану, предложенному в таблице ниже.

Тема сообщения	План сообщения
Функция планирования	Этапы планирования. Критерии эффективности решения. Стратегическое планирование и соответствующие технологии.
Функция организации	Организация как структура. Организация как функция управления. Необходимые условия выполнения функции организации. Организационные структуры управления: линейная, линейно-функциональная, функциональная, матричная. Их преимущества и недостатки.
Функция мотивации	Сущность мотивации. Роль мотивации в процессе управления. Методы мотивирования персонала. Технологии поощрения;

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

	санкции. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и мотивацию к труду. Механизмы формирования мотивации трудовой деятельности.
Функция контроля	Сущность контроля. Объекты контроля. Текущий и заключительный контроль. Требования к руководителю для осуществления эффективного контроля. Технологии контроля в различных сферах управления.

Библиография.

1. Зуб А.Т., Волкогонова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
2. Михайлов Г.С., Фельдман О.А. Типология организационных отношений в сфере госслужбы // Акмеология.- 2005.- № 1.- С.92-98.
3. Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИФРА – М, 2008. – 249с.

Тема 4. Психология решения управленческих задач.

Задание: сделать лаконичное описание всех методов решения управленческих задач (со ссылками на источники!).

Библиография

1. Агапов В.С. Теоретические модели личности руководителя в отечественной психологии // Акмеология.- 2004.- №3.-С. 10-17.
2. Зуб А.Т., Волкогонова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
3. Максимов Г.К. Акмеологический подход к исследованию конкурентоспособности специалиста // Акмеология.- 2003.- № 4.- С. 24-29.
4. Михайлов Г.С., Тарасенко А.В. Акмеологический алгоритм диалоговой модели принятия управленческих решений руководителем // Акмеология.- 2003.- № 4.
5. Михайлов Г.С., Фельдман О.А. Типология организационных отношений в сфере госслужбы // Акмеология.- 2005.- № 1.- С.92-98.
6. Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИФРА – М, 2008. – 249с.
7. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999. – 352 с.

Тема 5. Роль психологических факторов в психологии управления.

Подготовка к занятию: изучить материалы о синдроме эмоционального выгорания. Подготовить памятку «Профилактика синдрома эмоционального выгорания» для сотрудников, работающих в конкретной сфере. *

Письменно ответить на следующие вопросы:

1. Деятельность психолога в сфере управленческого консультирования.
2. Методы оценки управленческих кадров.
3. Человеческий фактор в системе управления. Эффективное использование и распределение рабочего времени.
4. Саморегуляция, самоконтроль, самоуправление и организация деятельности руководителя. Психологические способы мобилизации внутренних ресурсов.

Составить перечень профессионально-личностных качеств, необходимых для эффективного управленческого консультирования.

Библиография

1. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учеб. – практич. пособие. – М.: 2005. – 496 с.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

2. Зуб А.Т., Волкогонова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
3. Абрамова Г.С. Практическая психология. - Ек., 1998.-368с.
4. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально - психологические проблемы. - М., 1990.-240с.
5. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. - М., 1998.-399с.
6. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб, 2002. – 174 с.
7. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1991.
8. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М., 1997. – 324с.
9. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель... М., 1993.-342с.
10. Лупьян Я.А. Барьеры общения, конфликты, стресс. - Ростов н/Д., 1991.-222с.
11. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. – СПб., 1994. – 343 с.
12. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности. - М., 1996.-400 с.
13. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999. – 352 с.
14. Секач М.Ф., Сешелых К.М. Психология здоровья руководителя // Акмеология.- 2004.- № 3.- С.87-94.
15. Шепель В.М. Имиджология: секреты личного обаяния. - М., 1994.-319 с.
16. Шмидт Р. Искусство общения. - М., 1992.-77 с.

Тема № 6. Содержание деятельности руководителей различных уровней управления.

Задание: на основе анализа литературы по психологии управления подобрать технологии организации и проведения исследования специфики реализации руководителем своих основных функций (тестирование, списки критериев оценки, бланки экспертного наблюдения и анализа и др.).

Литература:

1. Агапов В.С. Теоретические модели личности руководителя в отечественной психологии //Акмеология.- 2004.- №3.-С. 10-17.
2. Зуб А.Т., Волкогонова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
3. Михайлов Г.С., Фельдман О.А. Типология организационных отношений в сфере госслужбы // Акмеология.- 2005.- № 1.- С.92-98.
4. Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИФРА – М, 2008. – 249с.
5. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999. – 352 с.
6. Секач М.Ф., Сешелых К.М. Психология здоровья руководителя // Акмеология.- 2004.- № 3.- С.87-94.

Тема № 7. Факторы принятия оптимального управленческого решения.

Задание: в литературных и/ или интернет источниках найти примеры оптимального и неоптимального управленческого решения в сфере управления, выбранной магистрантом для выполнения семестрового зачетного задания; заполнить таблицу, указанную ниже:

Сфера управления	Факторы принятия оптимального управленческого решения	Факторы принятия неоптимального управленческого решения	Возможные следствия неоптимального управленческого

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

			решения
	Компетентность	Низкое качество обоснования управленческих решений	
	Прогностичность	Технократический подход к управлению	
	Рефлексивность	Волюнтаризм	
	Другие факторы...	Другие факторы...	
	

Литература:

1. Агапов В.С. Теоретические модели личности руководителя в отечественной психологии // Акмеология.- 2004.- №3.-С. 10-17.
2. Зуб А.Т., Волгогонова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
3. Максимов Г.К. Акмеологический подход к исследованию конкурентоспособности специалиста // Акмеология.- 2003.- № 4.- С. 24-29.
4. Михайлов Г.С., Тарасенко А.В. Акмеологический алгоритм диалоговой модели принятия управленческих решений руководителем // Акмеология.- 2003.- № 4.
5. Михайлов Г.С., Фельдман О.А. Типология организационных отношений в сфере госслужбы // Акмеология.- 2005.- № 1.- С.92-98.
6. Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИФРА – М, 2008. – 249с.
7. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999. – 352 с.

Тема № 8. Стиль руководства: технологии оптимизации.

Задание: составить список профессиональных и личностных характеристик руководителя, оптимальных для руководства в сфере управления, выбранной магистрантом для анализа.

Литература:

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально - психологические проблемы. - М., 1990.-240с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1998.-376с.
3. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учеб. – практич. пособие. – М.: 2005. – 496 с.
4. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб, 2002. – 174 с.
5. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1991.
6. Зуб А.Т., Волгогонова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедури Ф. Основы менеджмента. – М., 1992.
8. Михайлов Г.С., Тарасенко А.В. Акмеологический алгоритм диалоговой модели принятия управленческих решений руководителем // Акмеология.- 2003.- № 4.
9. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. – СПб., 1994. – 343 с.
10. Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИФРА – М, 2008. – 249с.

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

11. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности. - М., 1996.-400 с.

12. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999. – 352 с.

13. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. - Р/н/Д., 1997.-512 с.

Тема № 9. Власть руководителя. Лидерство.

Задание: изучите приложение к занятию № 8-9, составьте подробный план приложения, подберите источники, материалы которых могут подкрепить основные положения вашего плана.

Библиография:

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально - психологические проблемы. - М., 1990.-240с.

2. Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1998.-376с.

3. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учеб. – практич. пособие. – М.: 2005. – 496 с.

4. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб, 2002. – 174 с.

5. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1991.

6. Зуб А.Т., Волконогова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.

7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1992.

8. Михайлов Г.С., Тарасенко А.В. Акмеологический алгоритм диалоговой модели принятия управленческих решений руководителем // Акмеология.- 2003.- № 4.

9. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. – СПб., 1994. – 343 с.

10. Островский Э.В. Психология управления. – М.: ИФРА – М, 2008. – 249с.

11. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности. - М., 1996.-400 с.

12. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999. – 352 с.

13. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. - Р/н/Д., 1997.-512 с.

Тема № 9. Конфликты в управлении: основные подходы к их прогнозированию, профилактике и преодолению.

Задание: изучить процедуру проведения и обработки модульной методики А.Я. Анцупова, А.И. Шипилова (Анцупов, А.Я. Конфликт как системное явление и его определения // Мир психологии.- 2005г.- №2.- С. 24-35.). Подготовить подробный конспект, указать область применения данной методики.

Тема № 10. Корпоративная культура организации.

Задание: составить библиографический список по проблеме корпоративной культуры организации (не менее 12 источников последнего десятилетия издания, это могут быть периодические издания и интернет-источники). Изучить понятие «корпоративная культура» (содержание, принципы формирования и функционирования). Описать корпоративную культуру любой организации, функционирующей в сфере управления,

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

выбранной магистрантом для анализа, с точки зрения алгоритмов, традиций управления конфликтом в данной организации.

Литература составляется магистрантом самостоятельно.

Тема № 11. Роль психологических факторов в психологии управления.

Задание:

1. Подготовить материалы, необходимые для проведения тренинга профессионально-личностных качеств. Тренинг должен быть релевантен сфере управления, выбранной магистрантом.

2. Изучить материалы о синдроме эмоционального выгорания. Подготовить памятку "Профилактика синдрома эмоционального выгорания" для сотрудников, работающих в конкретной сфере.

Литература:

1. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учеб. – практич. пособие. – М.: 2005. – 496 с.
2. Зуб А.Т., Волкогонова О.Д. Управленческая психология. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352с.
3. Абрамова Г.С. Практическая психология. - Ек., 1998.-368с.
4. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально - психологические проблемы. - М., 1990.-240с.
5. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. - М., 1998.-399с.
6. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб, 2002. – 174 с.
7. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1991.
8. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М., 1997. – 324с.
9. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель... М., 1993.-342с.
10. Лупьян Я.А. Барьеры общения, конфликты, стресс. - Ростов н/Д., 1991.-222с.
11. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. – СПб., 1994. – 343 с.
12. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности. - М., 1996.-400 с.
13. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999. – 352 с.
14. Секач М.Ф., Сешелых К.М. Психология здоровья руководителя // Акмеология.- 2004.- № 3.- С.87-94.
15. Шепель В.М. Имиджелогия: секреты личного обаяния. - М., 1994.-319 с.
16. Шмидт Р. Искусство общения. - М., 1992.-77 с.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Согласно учебному плану, значительная часть времени прохождения курса отведена на самостоятельную работу обучающихся. Для самостоятельного изучения предлагаются аспекты дисциплины, которые не в полной мере оказываются охваченными планами лекционных, семинарских и практических занятий. Задания сгруппированы в блоки соответственно приведенной ранее схеме распределения часов для самостоятельной работы. Задания для самостоятельной работы дополняют аудиторную работу в рамках изучения дисциплины.

Задания необходимо выполнять и сдавать в электронном виде (для комплектации фонда) и в печатном виде, за исключением презентации, которая сдается только в электронном виде. Выполнение заданий для самостоятельной работы является необходимым условием получения зачета по данной учебной дисциплине.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

1. Работа с литературными источниками

При подборе и аннотировании литературы по заданной проблеме можно использовать таблицу, позволяющую систематизировать данные о теоретическом источнике и сцентрировать внимание на основных его вопросах.

Автор	Название источника, выходные данные	Основная проблема	Основные положения

2. Конспектирование

1. Конспект представляет собой систематическую, логическую запись, сжатое изложение прочитанного, содержащее основную мысль автора, которая не должна быть искажена в процессе записи.

2. При конспектировании необходимо систематизировать прочитанное по разделам, представляющим собой единую систему мыслей автор в конкретном контексте повествования. Рекомендуется каждый раздел конспектирования обозначать одним словом или словосочетанием, представляющим собой квинтэссенцию смыслового блока.

3. Для повышения эффективности конспектирования рекомендуется использование различных алгоритмов анализа прочитанного:

- этап предварительного чтения;
- этап содержательного анализа, в котором анализу подвергаются следующие содержательные моменты:
 - a) проблема, сущность, явление, основное содержание;
 - b) области существования, формы проявления;
 - c) внутренние взаимосвязи, основные характеристики, внешние связи, тенденции, перспективы.

4. При записи текста рекомендуется применять выделение основных смысловых единиц при помощи различных средств: цвет, шрифт, символ, подчеркивание, собственная система условных обозначений.

3. Подготовка доклада

Доклад представляет собой обобщенное, сжатое изложение информации по той или иной узкой проблеме дисциплины. Подготовка доклада является

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

важной составляющей плана изучения социально-гуманитарных дисциплин. Его цели и задачи:

- закрепление и углубление знаний по одному из вопросов изучаемого курса;
- выработка умения аналитически подходить к рассмотрению социальных феноменов;
- приобретение опыта научно-теоретической работы;
- развития умения делать выводы и обобщения, четко и логично излагать свои мысли;
- проверка знаний студента.

Требования к содержанию и оформлению доклада

Доклад должен быть результатом обобщенного анализа и синтеза практических и литературных материалов, а не компиляцией выписок из литературных источников.

Тема формулируется студентом самостоятельно при согласовании с преподавателем ее корректности в рамках изучаемых разделов дисциплины.

Структурно доклад в обязательном порядке должен включать: титульный лист, оглавление, введение, основную теоретическую часть, по необходимости разделенную на более частные параграфы, заключение, содержащее выводы по итогам рассмотрения проблемы, библиографический список.

В оглавлении указываются заголовки глав и параграфов, включенных в работу, с указанием их страниц.

Во введении обосновываются актуальность выбранной темы, дается характеристика современного состояния проблемы, формулируется цель работы.

Основная часть должна включать теоретическую часть, где студентом должна быть проведена аналитическая работа по представленности информации в науке по выбранной проблеме дисциплины.

В заключении обобщаются результаты теоретического анализа.

В общем виде работа не должна превышать 15 страниц печатного текста, набранным 14 шрифтом с полуторным межстрочным интервалом.

Правила оформления текста

Страницы текста должны иметь поля: слева – 2.5 см, справа – 1.5 см, сверху – 2.0 см, снизу – 2.5 см.

Все страницы работы нумеруются по порядку от титульного листа до последней страницы текста (титульный лист не нумеруется). При использовании цитат, цифровых данных или таблиц необходимо оформлять ссылку либо, используя квадратные скобки, в которых указывается порядковый номер литературного источника доклада.

Библиографический список может содержать монографии, статьи в периодических изданиях, учебники допускаются, не превышая в своем количестве 2 ед. Источники в списке литературы располагаются в алфавитном порядке.

Текст основной части делится на параграфы. Каждый параграф оформляется с нового листа, подразделы выделяются, но оформляются в продолжение начатого листа. Заголовки глав печатаются заглавными буквами, а параграфов – строчными, кроме первой прописной. Переносы слов в заголовках не допускаются. Точку в конце заголовков не ставят. Расстояние между заголовками и текстом должно быть 3-4 интервала.

Все иллюстрации (кроме таблиц) обозначаются словом «Рис.» и нумеруются последовательно арабскими цифрами в пределах раздела. У каждого рисунка должна быть подпись.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

7 Примерная тематика контрольных работ

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

1. Психология управления как отрасль психологии.
2. Методологические подходы к управлению: системный, ситуационный, процессный.
3. Функция планирования. Этапы планирования. Стратегическое планирование и соответствующие технологии.
4. Функция организации. Организация как структура. Организационные структуры управления: линейная, линейно-функциональная, функциональная, матричная.
5. Корпоративная культура.
6. Функция мотивации. Сущность мотивации. Роль мотивации в процессе управления.
7. Методы мотивирования персонала. Технологии поощрения, санкции.
8. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и мотивацию к труду.
9. Функция контроля. Сущность контроля. Объекты контроля.
10. Управленческие роли руководителей: межличностные, информационные, роли, связанные с принятием решений.
11. Виды ролей руководителей: конвенциональные, межличностные.
12. Содержание деятельности руководителей различных уровней управления.
13. «Решетка менеджмента» Р.Блэйк и Дж. С. Моутон.
14. Управленческие задачи, их специфика и особенности решения.
15. Стили мышления руководителей: системный, интуитивный, рецептивный, перцептивный.
16. Критерии оценки управленческих задач: содержательный критерий, критерий выполнимости, критерий знания руководителя о задачах, критерий степени функциональных затрат, технологии их применения.
17. Процесс принятия управленческих решений. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Выбор адекватной стратегии руководителем. Критерии выбора тактик.
18. Методы решения управленческих задач: метод «мозгового штурма», метод синектики, метод дневников, метод Гордона, метод Дельфы, метод «635», метод голосования «за и против», метод утопических игр, метод Дельбека.
19. Стили руководства (авторитарный, демократический, попустительский, непоследовательный). Проблема оптимального стиля руководства и ее решение на различных этапах развития группы.
20. Управление группой в критических ситуациях. Типология руководителей.
21. Лидерство и руководство.
22. Влияние руководителя на персонал. Власть руководителя. Разновидности власти (власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении, экспертная власть, власть, основанная на представлении о зависимости, власть, основанная на обладании ресурсами, эталонная власть (власть примера, или харизма), законная (или традиционная) власть). Реальная и формальная власть.
23. Тактики эффективного профессионального общения руководителя с подчиненными. Подбор и расстановка кадров. Совместимость и срабатываемость.
24. Психологические качества, значимые для осуществления функций управленца.
25. Классификация управленческих конфликтов. Причины конфликтов. Системный анализ конфликта в сфере управления. Психологическая составляющая в конфликте. Управление конфликтом. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликтной деятельности: соперничество, компромисс, кооперация,

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

избегание, приспособление. Переговоры: стратегии и тактики достижения согласия. Процедура разрешения конфликта. Методы диагностики конфликтов в сфере управления. Конфликтоустойчивость как разновидность психологической устойчивости человека. Конфликтологическая компетентность.

26. Человеческий фактор в системе управления.
27. Саморегуляция, самоконтроль, самоуправление и организация деятельности руководителя.
28. Синдром эмоционального выгорания.

8. Перечень вопросов к зачету

1. Психология управления как отрасль психологии.
2. Методологические подходы к управлению: системный, ситуационный, процессный.
3. Институциональный, управленческий и технический уровни управления.
4. Функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль.
5. Корпоративная культура.
6. Методы мотивирования персонала. Технологии поощрения, санкции.
7. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и мотивацию к труду.
8. Механизмы формирования мотивации трудовой деятельности.
9. Управленческие роли руководителей: межличностные, информационные, роли, связанные с принятием решений. Виды ролей руководителей: конвенциональные, межличностные.
10. Содержание деятельности руководителей различных уровней управления.
11. «Решетка менеджмента» Р.Блэйк и Дж. С. Моутон.
12. Основное содержание деятельности руководителей различных уровней управления. Технологии организации и проведения исследования специфики реализации руководителем своих основных функций.
13. Управленческие задачи, их специфика и особенности решения.
14. Стили мышления руководителей: системный, интуитивный, рецептивный, перцептивный.
15. Критерии оценки управленческих задач: содержательный критерий, критерий выполнимости, критерий знания руководителя о задачах, критерий степени функциональных затрат, технологии их применения.
16. Процесс принятия управленческих решений. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Выбор адекватной стратегии руководителем. Критерии выбора тактик. Факторы принятия оптимальных и неоптимальных управленческих решений, техники их анализа.
17. Методы решения управленческих задач: метод «мозгового штурма», метод синектики, метод дневников, метод Гордона, метод Дельфы, метод «635», метод голосования «за и против», метод утопических игр, метод Дельбека.
18. Стили руководства (авторитарный, демократический, попустительский, непоследовательный). Проблема оптимального стиля руководства и ее решение на различных этапах развития группы.
19. Лидерство и руководство.
20. Групповые настроения, психологический климат в группе и руководство. Методы изучения психологического климата в группе.
21. Влияние руководителя на персонал. Власть руководителя. Разновидности власти (власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении, экспертная власть, власть, основанная на представлении о зависимости, власть,

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

- основанная на обладании ресурсами, эталонная власть (власть примера или харизма), законная (или традиционная) власть). Реальная и формальная власть.
22. Тактики эффективного профессионального общения руководителя с подчиненными. Подбор и расстановка кадров. Совместимость и срабатываемость.
 23. Классификация управленческих конфликтов. Причины конфликтов. Системный анализ конфликта в сфере управления. Психологическая составляющая в конфликте. Управление конфликтом. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликтной деятельности: соперничество, компромисс, кооперация, избегание, приспособление. Переговоры: стратегии и тактики достижения согласия. Процедура разрешения конфликта. Методы диагностики конфликтов в сфере управления. Конфликтоустойчивость как разновидность психологической устойчивости человека. Конфликтологическая компетентность.
 24. Человеческий фактор в системе управления.
 25. Синдром эмоционального выгорания.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

9.1. Основная учебная литература:

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 320 с.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с
3. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.

9.2. Дополнительная учебная литература:

1. Абашкина Е. Б., Косолапова Ю. И. О теориях лидерства в современной политической психологии //США: экономика, политика, идеология, № 4, 1993. С. 13-21.
2. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 320 с. — Серия : Бакалавр. Прикладной курс.
3. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Э. Л. Боднар [и др.] ; под общ. ред. Н. С. Минаевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 121 с.
4. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 381 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
5. Волков И П. Стиль руководства при решении задач социального развития коллектива предприятия //Социальная психология и социальное планирование. Л., 1973. С. 84.
6. Гвишиани Д. Организация и управление. М.: Изд-во МВТУ. 1998
7. Журавлев А. Л. Стиль руководства и организация соревнования //Социально-психологические аспекты социалистического соревнования. М., 1977.
8. Занковский А. Анализ базовых «координат» организационных культур: когнитивные репрезентации организационных понятий в сознании российских и японских менеджеров //Психологический журнал, № 3, 1996.

ОПОП		СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»		

9. Занковский А. Н. Адаптация РМ-метода и его использование для изучения стратегий преодоления проблемных ситуаций в управленческой деятельности //Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М.: Изд-во ИПРЛН, 1999. С. 233—252.
10. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
11. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. - М.: МГУ, 1987. - 208 с.
12. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Ильин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 311 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс)
13. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учеб-ное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.
14. Климов Е.А. Психология профессионала. Москва-Воронеж, 1996.
15. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 370 с.
16. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 207 с.
17. Кричевский Р. Л., Рыжак М. М. Психология руководства лидерства в спортивном коллективе. М., 1985.
18. Курицын А. Н. Секреты эффективной работы: Опыт США и Японии для предпринимателей и менеджеров. М.:Издательство стандартов, 1994.
19. Ломов Б.Ф., Китов А.И., Рубахин В.Ф., Филиппов А.В. Актуальные проблемы психологии управления. М., 1977.
20. Мильнер Б.З, Теория организаций. Курс лекций. М.:Инфра-М., 1998.
21. Никифоров Т.С., Сливкин Ю.Н. Психология менеджмента. Вестник ЛГУ, сер.6, вып. 2, 1991.
22. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. С-Пб., 1994.
23. Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 405 с.
24. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. С. Чернышев [и др.] ; под общ. ред. А. С. Чернышева. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 159 с.
25. Родина О.Н. О понятии «успешность трудовой деятельно-сти»://Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. № 3, 1996.
26. Рошин С.К. Некоторые методологические проблемы психо-логии организации и управления на Западе. В кн.: «Мето-дология и методы социальной психологии». М., 1977.
27. Саймон Г.А., Смитбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995.
28. Толочек В.А. Стилиевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре.// «Вест. Моск. унта», Сер. 14. Психология, 1995, № 3.
29. Филиппов А.В. Методология психологического анализа управленческой деятельности. В кн.: Методология инже-нерной психологии, психологии труда и управления. М., 1981.

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

9.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет:

Сайт библиотеки КамГУ [http:// bibl.kamgpu.ru](http://bibl.kamgpu.ru)

Электронный каталог библиотеки КамГУ <http:// bibl.kamgpu.ru/index.php/elresonlin...>

Современные профессиональные базы данных, информационные справочники:

<i>Название электронного ресурса</i>	<i>Используемый для работы адрес</i>
eLibrary – Научная электронная библиотека	www.elibrary.ru
ЭБС ibooks.ru – библиотека цифрового века	http://ibooks.ru

10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, чёткость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося

Текущий контроль

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения модулей дисциплины (оценка)	Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся	
		<i>Практическое/семинарское занятие</i>	<i>Процентное соотношение полноты ответа</i>
Высокий	отлично	Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стиль изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков). Студентом могут быть допущены отдельные недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно.	91-100%
Базовый	хорошо	Оценивается ответ студента, которым даны полные,	76 до 90 %

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

		развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие знания всего программного материала, понимание существенных и несущественных признаков, причинно-следственные связи, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стил ь изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована в целом успешная сформированность компетенций (знаний, умений, навыков), вместе с тем имеют место отдельные пробелы в умении, студент не вполне осознанно, владеет навыками. Студентом могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки.	
Пороговый	удовлетворительно	Оценивается ответ студента, которым даны недостаточно полные и развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Логика и последовательность изложения нарушены. Допущены ошибки в определении употреблении понятий. Студент с затруднением самостоятельно выделяет существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студентом в целом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков), вместе с тем имеют место несистематическое использование умений и фрагментарные навыки.	50 до 75 %
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	Оценивается ответ студента, представляющей собой разрозненные знания с существенными ошибками. Ответ фрагментарен, нелогичен. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими вопросами дисциплины. Отсутствуют конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, психологическая терминология не используются. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. Компетенции (знания, умения, навыки) по дисциплине не сформированы: теоретические знания имеются, но они разрознены, умения и навыков отсутствуют // Либо ответ на вопрос полностью отсутствует или студент отказывается от ответа на поставленные вопросы.	менее 50 %

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)	
		зачет/дифференцированный зачет	контрольная работа (проект)
Высокий	отлично (зачтено)	<p>Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стил изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков) по дисциплине. Студентом могут быть допущены отдельные недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно.</p>	<p>Оценивается работа, в которой дано всестороннее и глубокое освещение избранной темы (проблематики) в тесной взаимосвязи с практикой и современностью. Студент показал умение работать с научной и учебной литературой, нормативными правовыми актами, делать теоретические и практические выводы. На защите студентом продемонстрированы глубокое знание темы исследования, умение использовать психологическую терминологию, способность вести научную дискуссию, аргументировано отстаивать свою научную позицию по результатам работы. Выступление выстроено логично и последовательно, четко отражает результаты исследования. При защите студент дает правильные и обоснованные ответы на вопросы, свободно ориентируется в тексте работы. Студентом продемонстрирована готовность к самостоятельной профессиональной деятельности.</p>
Базовый	хорошо (зачтено)	<p>Оценивается ответ студента, которым даны полные, развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Студентом продемонстрированы глубокие знания всего программного материала, понимание существенных и несущественных признаков,</p>	<p>Оценивается работа, в которой дано всестороннее освещение избранной темы (проблематики) в тесной взаимосвязи с практикой и современностью. Студент показал умение работать с научной и учебной литературой, нормативными правовыми актами, делать теоретические и практические выводы. Тема работы в целом раскрыта. На защите студентом</p>

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

		<p>причинно-следственные связи, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Ответ логически последователен, содержателен. Стил ь изложения материала научный с использованием психологической терминологии. Студентом продемонстрирована в целом успешная сформированность компетенций (знаний, умений, навыков) по дисциплине, вместе с тем имеют место отдельные пробелы в умении, студент не вполне осознанно, владеет навыками. Студентом могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки.</p>	<p>продемонстрированы знание темы исследования, умение использовать психологическую терминологию. Выступление выстроено логично и последовательно, достаточно хорошо отражает результаты исследования. При защите студент дает правильные ответы на большинство вопросов, хорошо ориентируется в тексте работы, достаточно обосновано защищает свою точку зрения. Студентом продемонстрирована готовность к самостоятельной профессиональной деятельности.</p>
Пороговый	удовлетворительно (зачтено)	<p>Оценивается ответ студента, которым даны недостаточно полные и развернутые ответы на поставленные и дополнительные вопросы. Логика и последовательность изложения нарушены. Допущены ошибки в определении употреблении понятий. Студент с затруднением самостоятельно выделяет существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студентом в целом продемонстрирована сформированность компетенций (знаний, умений, навыков) по дисциплине, вместе с тем имеют место несистематическое использование умений и</p>	<p>Оценивается работа, выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы, носящие общий характер. В оформлении, структуре и стиле работы есть недостатки. В работе соблюдаются общие требования. Автор работы в основном владеет материалом, однако литература и источники по теме работы использованы в недостаточном объеме. Выступление выстроено не вполне последовательно, с нарушением логики, недостаточно четко отражает результаты исследования. Отвечая на вопросы, студент допускает ошибки. Вместе с тем, студент способен осуществлять самостоятельную профессиональную деятельность.</p>

ОПОП	СМК-РПД- Б1.В.2-2019
Рабочая программа дисциплины Б1.В. 2 «Психология управления» для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры), профиль подготовки «Кадровый менеджмент»	

		фрагментарные навыки.	
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно (не зачтено)	<p>Оценивается ответ студента, представляющей собой разрозненные знания с существенными ошибками. Ответ фрагментарен, нелогичен. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими вопросами дисциплины. Отсутствуют конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, психологическая терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. Компетенции (знаний, умений, навыков) по дисциплине не сформированы: теоретические знания имеются, но они разрознены, умения и навыков отсутствуют // Либо, если ответ на вопрос полностью отсутствует или студент отказывается от ответа на поставленные вопросы.</p>	<p>Оценивается работа, содержание которой не соответствует заявленной проблематике. При написании работы не были использованы современные источники и литература. Оформление работы не соответствует требованиям. В докладе студента отсутствует логика и последовательность, не приведены результаты исследования. Студент не ориентируется в тексте работы, при защите допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Студентом продемонстрирована неготовность к самостоятельной профессиональной деятельности.</p>

11. Материально-техническая база

Для изучения студентами дисциплины Б1.В.ОД.2 «Психология управления» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень прикладной магистратуры) требуются:

1. Учебная аудитория, укомплектованная учебной мебелью, мультимедийной техникой (проектор и ноутбук), экраном.
2. Для подготовки студентов (самостоятельной работы) необходима следующая материально-техническая база: помещение для самостоятельной работы, оборудованное учебной мебелью, компьютерами с подключением к сети Интернет и ЭБС ibooks.ru, ЭБС elibrary; библиотека.