

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

**1. Цель учебной дисциплины (модуля)** – приобретение необходимых компетенций для управления социально-психологическими процессами организации, в том числе, учитывая влияние социально-психологических особенностей коллектива и личности.

**2. Требования к уровню освоения учебной дисциплины (модуля).**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3 Способен определить цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации на основании корпоративных нормативных документов по управлению рисками	ИПК-3.1 Демонстрирует умение выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации ИПК-3.2 Демонстрирует умение оценивать ресурсы, необходимые для эффективного функционирования подразделения ИПК-3.3 Демонстрирует умение описывать бизнес-процессы с учетом рисков ИПК-3.4 Владеет знаниями современных инструментов управления человеческими ресурсами	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– социально-психологические аспекты управления;</li> <li>– принципы и требования по вопросам обеспечения экономической безопасности, устойчивого развития социально-экономических систем и процессов;</li> <li>– принципы и методы управления изменениями.</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы изучения важных социально-психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами социологии и психологии управления;</li> <li>– анализировать и объединять потенциальные возможности управления рисками с точки зрения социального, экономического и технологического контекста.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками психодиагностики личностных особенностей руководителей и факторов, влияющих на эффективность управленческой деятельности;</li> <li>– способами разработки стратегий управления человеческими ресурсами.</li> </ul>

**3. Содержание учебной дисциплины (модуля).**

**Раздел 1. Социально-психологические аспекты современного управления.**

Предмет, сущность, содержание психологии и социологии управления. Человек как работник, личность, элемент социальной организации. Социально-психологический анализ теории управления. Современные тенденции развития социальной солидарности.

## **Раздел 2. Основные концепции современного управления.**

Экономический подход к управлению: управление трудовыми ресурсами. Парадигма научной организации труда. Нормирование труда, стимулирование, отбор способных работников. Органический подход к управлению: от управления персоналом к управлению трудовыми ресурсами. Изучение специфики потребностей, разработка различных программ, ориентированных на различные потребности. Обучение, создание условий для самоорганизации сотрудников. Гуманистический подход: управление человеком. Адаптация человека в организации, развитие культуры организации, задание ценностей, формирование правил и норм. Создание команд.

## **Раздел 3. Организационная культура.**

Многообразие понятия «культура». Элементы организационной культуры. Суб и контр культура. Философия организации и ее имидж. Функции культуры. Обобщающие типы организационной культуры. Типология У. Оучи: рыночная, бюрократическая, клановая организационные культуры. Современные концепции управления и соответствующие им культуры: бюрократическая, органическая, предпринимательская. Типология С. Хонди: культура власти, ролевая культура, культура задачи, культура личности. Типология Г. Хофштеде: индивидуализм – коллективизм, дистанция власти, избегание неопределенности, мужественность, женственность. Типология Дж. Соненфельда: четыре типа организационных культур, в зависимости от условий внешней среды и карьерного роста. Специальные типы и специфические акценты организационных культур. Дистанция власти – неопределенность как важнейшие показатели (Г. Хофштеде). Внешняя или внутренняя направленность как два основополагающих признака (У. Оучи). Саморазвитие организационной культуры. Взаимодействие организационных культур. Специальные типы организационных культур.

## **Раздел 4. Психологические закономерности управления.**

Психологические законы управления. Закон неопределенности отклика. Закон неадекватности взаимного восприятия. Закон неадекватности самооценки. Закон искажения информации. Психологический анализ профессиональной деятельности. Дифференциация профессий по классам. Профессиограмма. Психограмма. Количественные оценки закономерностей трудовой деятельности.

## **Раздел 5. Качества руководителя и стили управления.**

Выделение идеальных типов руководителей: достоинства и недостатки подхода. Общая типология качеств идеального менеджера по биологическим и социально-экономическим характеристикам. Общая типология стилей управления. Типология качеств по М. Шоу: биографические, способности, личностные. Градации качеств по личностным, деловым и профессиональным характеристикам. Позитивные качества руководителя: перечни наиболее эффективных характеристик по О. Тиду, Дж. Ханту, Дж. Адаиру. Обобщенные системы оценки качеств как требования к методам руководства. Концепция 7S Т. Питерса, Р. Уотермана. Разработка системы оценочных качеств передовыми российскими предприятиями. Типология отрицательных качеств: основные перечни недостатков. П. Друкер: кого нельзя назначать на должность менеджера.

## **Раздел 6. Управление конфликтами.**

Понятие и общая концепция конфликтов. Виды конфликтов по типу субъектов. Внешние причины конфликта по Л. Козеру, Р. Дарендорфу. Модель внутриличностного конфликта К. Левина. Структурная и статистическая модель конфликта. Формы производственных конфликтов (интрига, забастовка, саботаж и пр.). Динамическая модель конфликта. Этапы

развития и разрешения конфликта. Психологическая защита от конфликтов.  
Профилактика конфликтов.

Рабочая программа учебной дисциплины составлена:  
Максимова А.А., к.э.н., доцент кафедры менеджмента.