

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Томский государственный педагогический университет»
(ТГПУ)

Кафедра музыкального и художественного образования

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1.В.08 Психология управления

Направление подготовки Педагогическое образование

Направленность (профиль): Изобразительное искусство

Программа подготовки: академическая магистратура

Аннотация

Данный учебно-методический комплекс (УМК) разработан для студентов 1 курса очной формы обучения по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) Изобразительное искусство, программа подготовки: академическая магистратура. Виды профессиональной деятельности: педагогическая, научно-исследовательская.

Дисциплина Б.1.В.08 Психология управления входит в Блок 1 (дисциплины вариативной части) структуры программы магистратуры, установленной Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование. Общее количество часов - 108, из них 24 ч. - аудиторные (практические) занятия и 84 — самостоятельная работа. Трудоемкость составляет 3 зачетные единицы.


Квалификация выпускника — магистр.

Нормативный срок получения образования по программе магистратуры по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование в очной форме обучения составляет 2 года.

Составными компонентами УМК являются:

1. Аннотация.	Стр. 1
2. Рабочая программа учебной дисциплины	Стр. 2
2.1. Список рекомендуемой литературы	Стр.6
2.2. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся	Стр. 8

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ТГПУ)

Утверждаю
Декан ФКИ
Е.А. Каюмова 
«12» февраля 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1.В.08 Психология управления

ТРУДОЕМКОСТЬ (В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ) 3

Направление: 44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа: Изобразительное искусство

Квалификация (степень) выпускника: магистр

1. Цели изучения дисциплины

Цель - ознакомление обучающихся с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности; повышении психологической культуры будущего магистра для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования.

Задачи:

- Изучение теоретико-методологических основ психологии управления - знакомство с различными концепциями, с основными понятиями, закономерностями психологии управления.
- Изучение основных социально-психологических проблем управления и путей их решения.
- Формирование установки студентов на обязательный учет особенностей психологии индивида и группы в управленческой деятельности.
- Ознакомление с методами изучения важных социально-психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами психологии управления.
- Изучение основ психологии руководителя.

2. Место учебной дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина Б.1.В.08 Психология управления входит в Блок 1 (дисциплины вариативной части) структуры программы магистратуры, установленной Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование.

Предпосылками успешного овладения дисциплиной Психология управления является предваряющее этот курс изучение таких дисциплин Этика, Психология (бакалавриат по направлению подготовки Педагогическое образование). Изучение дисциплины тесно связано с изучением таких дисциплин как Инновационные процессы в образовании, Научные основы культуры управленческого труда.

3. Требования к уровню освоения программы

После изучения курса магистранты должны *знать*:

- значение инновационного менеджмента в образовании в установлении взаимопонимания и формирования межличностных отношений в образовательной среде,
- значение деятельности психолога в использовании средств и методов инновационного менеджмента в образовании,
- значение факторов, влияющих на формирование, развитие и укрепление инновационного менеджмента в образовании.

После изучения курса магистранты должны *уметь*:

- определять характеристики инновационного менеджмента в образовании,
- осуществлять мероприятия по выработке стратегии и тактики направленной на формирование, развитие и укрепление инновационного менеджмента в образовании.

Данная учебная дисциплина способствует формированию у обучающихся следующих компетенций: ОПК-3, ПК-2.

4. Общая трудоемкость дисциплины 3 зачётных единицы и виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость (час)	Распределение по семестрам (час)			
		1	2	3	4
Аудиторные занятия	24		24		
Лекции					
Практические занятия	24		24		
Семинары					
Лабораторные работы					
Другие виды аудиторных работы					
Другие виды работ					
Самостоятельная работа	84		84		
Курсовой проект					
Реферат					
Расчетно-графические работы					
Формы текущего контроля					
Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом	зачет		зачет		

5. Содержание программы учебной дисциплины

5.1. Содержание учебной дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (темы)	Аудиторные часы					Самостоятельная работа (час)
		ВСЕГО	лекции	практические (семинары)	лабораторные	В т.ч. интерактивные формы обучения (не менее 40%)	
1	Предмет и основные задачи психологии управления	3		3		2	12
2	Личность подчиненного. Психология управления его поведением	3		3		2	12
3	Психология управления групповыми процессами	3		3		2	12
4	Психологические особенности личности руководителя	3		3		2	12
5	Психологическое влияние в управленческой деятельности	3		3		2	12
6	Коммуникативная компетентность руководителя	3		3		1	13
7	Психология управления конфликтными ситуациями	6		6		3	13
	ИТОГО:	24 часов (0,7зач.е д.)		24		14 часов (58%)	86 час

5.2. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Предмет и основные задачи психологии управления

Сложность и многоаспектность управленческого труда. Субъекты и объекты управленческой деятельности. Психологическое содержание управленческой деятельности. Причины возрастания роли психологического начала в управлении.

Раздел 2. Личность подчиненного. Психология управления его поведением

Понятия «человеческий фактор» и «персона» (личность) как отражение технократических и гуманистических установок в управленческой деятельности. Личность как объект управления. Институциональный и психологический уровни подчинения.

Раздел 3. Психология управления групповыми процессами

Группа как объект управления. Понятие группы в психологии. Виды групп. Референтная группа и группа присутствия, функции референтной группы. Группы разного уровня развития: номинальная, группа – ассоциация, группа – кооперация, коллектив (команда).

Раздел 4. Психологические особенности личности руководителя

Социально-психологические характеристики личности руководителя. Представления руководителя о самом себе. «Я-концепция», «самооценка», социальная ориентация руководителя. Авторитет руководителя. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной) авторитет.

Раздел 5. Психологическое влияние в управленческой деятельности

Социальное (административное) воздействие на подчиненных, его возможности и ограничения. Психологическая структура личности как адресат психологического воздействия. Трудности изменения установок личности.

Раздел 6. Коммуникативная компетентность руководителя

Общение в профессиональной деятельности руководителя. Современные представления о психологии общения. Гуманистический и манипулятивный подходы к общению. Понятие коммуникативной компетентности.

Раздел 7. Психология управления конфликтными ситуациями

Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. Роль объективных интересов и психологических факторов в конфликте. Эмоциональная вовлеченность в конфликт. Конструктивный и деструктивный конфликт. Психологическая структура конфликта.

5.3. Лабораторный практикум — не предусмотрен.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература по дисциплине:

1. Буртовая, Н.Б. Психология (социальная психология) [Текст]: учебно-методическое пособие/Н. Б. Буртовая ; МОиН РФ, ФГБОУ ВПО ТГПУ.-Изд. 2-е.-Томск:Издательство Томского государственного педагогического университета,2014.-123 с.
2. Ильин, Г.Л. Социология и психология управления [Текст]: учебное пособие для вузов/Г. Л. Ильин.-3-е изд., стереотип.-М.:Академия,2010.-189 с.

6.2. Дополнительная литература:

3. Аверченко, Л. К. Психология управления. Курс лекций / Л. К. Аверченко. - Новосибирск, 1997.
4. Бородкин, Ф. М. Внимание конфликт / Ф. М. Бородкин, Н. М. Коряк. - Новосибирск : Наука, 1983.
5. Виханский, О. С. Менеджмент : человек, стратегия, организация, процесс : Учебник / О. С. Виханский, А. Н. Наумов. – М. : Изд. МГУ, 1995. – 416 с.
6. Волкогонова, О. Д.. Управленческая психология / О. Д. Волкогонова, А. Т. Зуб. - М. : Инфра-М, 2005.
7. Здравомыслов, А. Г. Социология конфликта. Россия на пути преодоления кризиса. - М. : Аспект-пресс, 1995. - 317 с.
8. Зеркин, Д. П. Основы конфликтологии : курс лекций. - Ростов-на-Дону : Феникс, 1998. –480 с.
9. Кабаченко, Т. С. Психология управления / Т. С. Кабаченко. - М. : Пед. общество России, 2005.
10. Кабаченко, Татьяна Сергеевна. Психология в управлении человеческими ресурсами : Учебное пособие для вузов / Т. С. Кабаченко. - СПб. : Питер, 2003.
11. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебное пособие для вузов / А. В. Карпов. - М. : Гардарики, 2004.
12. Касьяник, П. М. Психология управления. Конспект лекций / П. М. Касьяник. - М.-СПб. : АСТ, 2005.
13. Кнорринг, В. Н. Искусство управления / В. Н. Кнорринг. - М., 1997.
14. Корнелиус Х. Выиграть может каждый / Х. Корнелиус, Ш. Фэйр. – М. : АО «Стрингер», 1992.
15. Мастенбрук, У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / У. Мастенбрук. - М. : Инфра-М, 1996. – 256 с.
16. Машков, В. Н. Психология управления : Учебное пособие / В. Н. Машков. - СПб. : Михайлов В. А., 2008. - 203 с.
17. Обозов, Н. Н. Психология межличностных отношений / Н. Н. Обозов. - Киев, 1990.
18. Обозов, Н. Н. Психология работы с людьми / Н. Н. Обозов, Г. В. Щекин. - Киев, 1990.
19. Островский, Э. В. Психология и педагогика / Э. В. Островский, Л. И. Чернышёва. - М. : Инфра-М, 2006.
20. Психология и этика делового общения : учебник для вузов / В. Ю. Дорошенко [и др.] ; под ред. В. Н. Лавриненко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2003.
21. Психология и этика делового общения / под ред. В. Н. Лавриненко. - М. : ЮНИТИ, 2006.
22. Психология управления : Курс лекций / Л. К. Аверченко [и др.] - М. : ИНФРА-М, 2001.
23. Рамендик, Д. М. Управленческая психология / Д. М. Рамендик. - М. : Форум, 2009.
24. Скотт, Л. Г. Конфликты, пути их преодоления / Л. Г. Скотт. - Киев, 1995.
25. Титова, Л. Г. Деловое общение : учебное пособие для вузов. - М. : ЮНИТИ, 2008.
26. Управление персоналом организации. Учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Инфра-М, 1997.
27. Фишер, Р. Путь к согласию, или переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри ; пер с англ. – М. : Наука, 1992. –158 с.
28. Шейнов, В. П. Как управлять другими, как управлять собой (искусство менеджера) / В. П. Шейнов. - Минск : Амалфея, 1996.
29. Шуванов, В. Н. Социальная психология менеджмента / В. Н. Шуванов. - М. : ЗАО «Бизнес-школа Интел-синтез», 1997.

6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины

Следующие электронные источники могут помочь студентам в освоение дисциплины:

Национальная философская энциклопедия <http://terme.ru/>
 Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
 Портал «Философия online» <http://phenomen.ru/>
 Электронная гуманитарная библиотека <http://www.gumfak.ru/>
 Российский общеобразовательный портал
<http://www.school.edu.ru>
 Международная конференция «Применение новых технологий в образовании» <http://www.bytic.ru>
 Российский образовательный форум <http://www.schoolexpo.ru>
 ВикиЗнание: гипертекстовая электронная энциклопедия
<http://www.wikiznanie.ru>
 Википедия: свободная многоязычная энциклопедия
<http://ru.wikipedia.org>
 Педагогический энциклопедический словарь
<http://dictionary.fio.ru>
 Инновационная образовательная сеть «Эврика»
<http://www.eurekanet.ru>
 Центр дистанционного образования «Эйдос»
<http://psylib.myword.ru/> Библиотека портала «Мое слово»
<http://www.psycheya.ru/> Психея
<http://adalin.mospsy.ru/> Психологический центр «Адалин»
<http://vygotsky.mgppu.ru/> Международная кафедра культурно-исторической психологии
<http://www.follow.ru/> Познай себя и окружающих
<http://psy.rin.ru/> Психология
<http://psyberia.ru/> Psyberia
<http://psihologija.biz/> Психология как наука
<http://www.psyedu.ru/> Психологическая наука и образование
<http://www.psycholognew.com/> В помощь психологу

Кроме этого в освоении дисциплины студентам помогут:

- библиотечный фонд библиотеки ТГПУ,
- рабочая программа по дисциплине «Психология управления»,
- учебные тексты, предлагаемые студентам в ходе занятия,
- научные статьи,
- графические средства представления информации: таблицы, плакаты, иллюстрации.

6.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№п/п	Наименование раздела (темы) учебной дисциплины	Наименование материалов обучения, пакетов программного обеспечения	Наименование технических и аудиовизуальных средств, используемых с целью демонстрации материалов
1.	Предмет и основные задачи психологии управления	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
2.	Личность подчиненного.	Программа презентации Power Point.	Учебная аудитория, оборудованная

	Психология управления его поведением	Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Словари и онлайн-версии периодической литературы.	мультимедийным комплексом
3.	Психология управления групповыми процессами	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Словари и онлайн-версии периодической литературы	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
4.	Психологические особенности личности руководителя	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Онлайн-версии периодической литературы. Видеофильмы.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
5.	Психологическое влияние в управленческой деятельности	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Словари и онлайн-версии периодической литературы. Видеофильмы, наборы слайдов.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
6.	Коммуникативная компетентность руководителя	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Описание деловых игр. Видеофильмы.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом
7.	Психология управления конфликтными ситуациями	Программа презентации Power Point. Электронные учебники. Научно-популярные информационные ресурсы. Описание деловых игр.	Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным комплексом

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации (материалы) преподавателю

Данная программа предполагает формирование у магистров представлений о психологии управления и понимание значения психологии управления в различных социальных сферах, а также средств и методов её сохранения, укрепления и развития.

Данная программа предполагает формирование у магистров навыков научного

информационного поиска, интерпретации данных научной литературы, анализа особенностей развития современной психологии, и педагогике, а так же смежных наук выделения проблемных направлений развития направления психологии управления, владения методами получения современного научного знания в области психологии, анализа и диагностики состояний, связанных с различными формами психологии управления в различных социальных сферах.

Базовыми вопросами в преподавании дисциплины являются изучение связи проблемы психологии управления с другими разделами психологической науки и другими науками – физиология, социология, антропология. Изучение понятий об основных современных методологических подходах и методах, разработанных для характеристики и оценки значимости психологии управления, а также значение факторов различной природы влияющих на формирование и развитие психологии управления.

При изучении дисциплины по разделам следует обратить внимание на следующие цели и задачи:

- значение психологии управления,
- значение деятельности педагога и психолога в использовании средств и методов психологии управления,
- значение факторов, влияющих на формирование, развитие и укрепление психологии управления.
- определение характеристик психологии управления,
- осуществление педагогических и психологических мероприятий по выработке стратегии и тактики на формирование, развитие и укрепление психологии управления.

Все эти направления изучения предмета являются необходимыми в познании и осмыслении сущности условий и характера развития современной психологии управления.

Особое внимание следует обратить на эволюционность развития психологии, а также на неразрывную связь современной психологии с естественными науками, такими как биология, этология и другие. Следует особенно подчеркнуть материалистические основы и закономерности развития педагогических методов и подходов, базирующихся на общих принципах и естественно-научных законах окружающего мира.

В центре внимания должны находиться не только содержательные и результативные моменты развития психологии управления, но и механизмы и закономерности обеспечивающие преобразование совокупности элементов гуманитарных и естественных наук интегрированные в современные представления о содержании научного знания.

7.2. Методические рекомендации для студентов

При изучении дисциплины предполагается изучение первоисточников как отечественных, так и зарубежных авторов. Рекомендованные источники литературы используются при самоподготовке, подготовке к зачету и написанию рефератов. Необходимо изучение всей рекомендованной литературы для формирования полной картины состояния современной науки вообще и педагогики и психологии в частности, понимания механизмов развития научного знания и закономерностей в представлениях гуманитарных и естественных наук.

Методические рекомендации к написанию реферата.

Работа над рефератом требует изучения научной и учебной литературы по соответствующей теме и краткого изложения полученных знаний. Реферат не должен являться простым пересказом прочитанного. Необходимо тщательно проанализировать прочитанную литературу, выделить наиболее важные необходимые для понимания закономерностей положения, концепции, теории, факты и научно обосновать их, акцентируя при этом внимание не только на результате, но и на методологическом обеспечении, используемом при изучении той или иной проблемы. Для этого следует усвоить не только основное содержание той или иной теории, но и способ доказательства, к которому прибегает

автор, раскрыть особенности основных точек зрения на вопрос, оценить практическую и теоретическую значимость результатов реферируемой работы, а также отразить собственное отношение к идеям и выводам автора и подкрепить это отношение весомыми аргументами (доводами, высказываниями, доказательствами).

Реферат должен быть написан с соблюдением логики изложения, а следовательно, иметь структуру. Традиционной является следующая структура реферативной работы: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список использованной литературы. Реферат удобно составлять подразделяя материал на пункты, параграфы, подзаголовки, либо выделяя главы реферируемого источника сохраняя структуру и логику изложения автора научной работы. Возможна и следующая последовательность изложения: введение в состояние изучаемой проблемы, выделение основных и наиболее важных вопросов, целей и задач исследования, используемых в нем методов, результатов, выводов и представлений.

Список использованной литературы, а также ссылки на литературные источники оформляются следующим образом. Фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания, общее количество страниц если работа является самостоятельным изданием. Если же работа входит в структуру коллективной монографии, сборника статей, тезисов, научных трудов или является журнальной статьёй, то после названия работы ставятся две косые линии, после которых указывается название источника структуру которого входит реферируемая работа, место и год издания, страницы на которых напечатана работа, либо год выхода периодического издания, его номер и страницы которые занимает статья.

Требования к оформлению реферативной работы.

Текст набирается на компьютере в текстовом редакторе гарнитурой Times New Roman, межстрочный интервал 1.5, размер шрифта 12 или 14, Работа печатается на одной стороне листа белой бумаги форматом А4. На каждой странице работы соблюдаются поля, левое 30 мм, правое 15 мм, верхнее 20 мм, нижнее 20 мм. Абзацный отступ составляет пять знаков или 15 мм. Порядковый номер страницы ставится в правом нижнем углу страницы. На первой странице номер не ставится.

Приветствуется подготовка реферата в электронном виде без распечатывания на бумаге в программе электронной верстки по выбору студента, с предоставлением окончательного результата в файле формата Adobe Acrobat с расширением *.pdf, с внедрением в текст необходимых графических и табличных файлов.

Цитируемая литература оформляется в виде списка в конце работы. Ссылки приводятся в порядке следования по тексту в квадратных скобках. Объем реферата от 15 до 25 страниц.

8. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

8.1. Тематика рефератов (докладов, эссе)

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Основные направления в современной психологии управления.
3. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
4. Культура управления в подразделениях правоохранительных органов как социально-психологическая проблема.
5. Личность как объект управления.
6. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
7. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
8. Профессиограмма руководителя.
9. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.

10. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя.
11. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
12. Мотив как психологическая причина поведения.
13. Социально-психологические механизмы поведения личности в коллективе.
14. Место социального контроля в управлении групповыми процессами.
15. Использование средств PR (Паблик Рилейшинз) в управлении.
16. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
17. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
18. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
19. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
20. Специфика и закономерности управленческого общения.
21. Средства психологического влияния.
22. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
23. Легитимность власти: юридический и психологический аспект.
24. Административные и психологические ресурсы управленческой деятельности.
25. Особенности психологии должности в органах власти.
26. Психологические механизмы влияния и взаимовлияния в процессе общения руководителя и подчиненного.
27. Психология манипуляции личностью в процессе управления.
28. Социально-психологические аспекты регулирования конфликтов в подразделениях правоохранительных органов.
29. Социально-психологическая адаптация работников правоохранительных органов.
30. Социально-психологические основы лидерства в органах власти.
31. Социально-психологические аспекты управления в экстремальных ситуациях.
32. Особенности психологического управления в органах государственной власти.
33. Мотивация и ответственность руководителя в органах государственной власти.

8.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы, в том числе групповой самостоятельной работы обучающихся

1. Что является предметом психологии управления?
2. Как соотносятся психология управления и другие психологические дисциплины?
3. Какие термины входят в понятийный аппарат психологии управления?
4. Чем отличается метод непосредственного наблюдения от опосредованного?
5. Как применяется метод контент – анализа для определения личностных достижений человека?
6. Что определяют законы психологии?
7. Какие проективные методики активно используются в психологии управления? В какой сфере они применяются?
8. В чем различие функционирования первой и второй сигнальной систем человека?
9. Что включает в себя мир психических явлений отдельного человека?
10. Дайте определение психологической подготовки.
11. В чем состоят суть и содержание общей психологической подготовки?
12. Какую роль в психологической подготовке играет осознание системы ценностей?
13. Укажите пути формирования эмоционально-волевой устойчивости специалиста.
14. Назовите основные компоненты социально-психологической компетентности специалиста.
15. Что такое мнемотехника?
16. Как повысить скорость чтения?

17. Из каких компонентов складывается аутогенная тренировка?
18. В чем смысл социально-психологического тренинга?
19. В чем состоит ключевой вопрос анализа биографических данных?
20. Назовите наиболее значимые жизненные сферы личности.
21. Какую информацию о личности можно получить, анализируя ее профессиональную сферу?
22. Как проявляется личность через ее отношение к собственному здоровью?
23. Какие выводы о качествах личности можно сделать по внешнему виду человека?
24. О чем свидетельствует повышенная общительность изучаемого лица?
25. Какую психодиагностически важную информацию можно извлечь из наблюдения за выразительными движениями лица?
26. Чем характеризуется социальная ответственность?
27. Что такое атрибуция ответственности и что такое инстанция?
28. Что такое долг и совесть?
29. Какова связь личности с ответственностью?
30. В чем заключается социальная ответственность руководителя?
31. Почему для руководителя важны такие умения, как познание себя и других?
32. В чем проявляется различие и связь самовнушения и самоубеждения как способов регуляции поведения?
33. Назовите наиболее значимые факторы социальной сред, влияющие на личность.
34. В чем суть внутриличностного конфликта?
35. Раскройте особенности интернальности и экстернальности поведения.
36. Что такое выученная беспомощность?
37. Какое влияние оказывает на поведение чрезмерный оптимизм?
38. В чем заключена суть психологии индивидуализма?
39. В чем заключается проявление авторитарного синдрома?
40. В чем состоят психологические предпосылки конформного поведения?
41. Как отражается в поведении проявления рыночной психологии?
42. Приведите пример межролевого конфликта.
43. Что такое фрустрация? Приведите пример проявления фрустрации в поведении.
44. Что такое стресс? Кто является автором понятия дистресс и что оно означает?
45. Назовите психологические признаки маргинального индивида.
46. Дайте определение деловому партнеру.
47. Какими качествами обладает типичный бизнесмен?
48. Раскройте основные особенности поведения сангвиника, флегматика, холерика, меланхолика.
49. Опишите три основных конституционных типа.
50. Чем отличаются сенсорный и интуитивный способы сбора информации?
51. Как осмысливают и принимают решения «этики» и «логики»?
52. Укажите основные черты, различающие поведение мужчин и женщин.
53. За что и за кого должен быть ответственным руководитель?
54. Какое отношение имеет социальная ответственность руководителя к выполнению функций управления?
55. Что такое групповые нормы поведения?
56. Какие явления психики делового партнера можно изучать с помощью метода наблюдения?
57. Каковы основные функции психики человека?
58. Каково прикладное значение знания психологии государственным служащим?
59. Что такое «локус контроля»?

60. Как соотносится функция осознания ответственности и управление поведением личности?
61. Чем вызывается и как проявляется в поведении «культурный шок»?
62. Укажите характерные особенности поведения государственных служащих.

8.3. Вопросы для самопроверки, диалогов, обсуждений, дискуссий, экспертиз

1. Изменение самосознания личности в условиях рыночных отношений.
2. Исследование гендерных особенностей мотивации профессиональной деятельности и представлений об организационной культуре.
3. Исследование взаимосвязи психологических руководителя и психологического климата группы.
4. Совершенствование организационной культуры как один из факторов стабилизации кадров.
5. Влияние уровня уверенности в себе на социально-психологический статус в группе.
6. Социально-психологические факторы, влияющие на конфликтность в организации.
7. Психологические условия обеспечения эффективности деятельности современного государственного предприятия.
8. Изучение лидерских качеств молодых менеджеров.
9. Взаимосвязь интеллектуального и личностного развития у людей, временно оставшихся без работы.
10. Особенности самосознания безработных женщин.
11. Влияние темперамента на поведение в конфликтных ситуациях.
12. Социально-психологический тренинг как средство повышения коммуникативной компетентности государственных служащих.
13. Психологические условия профилактики в государственных учреждениях.
14. Изменение ценностных ориентаций и личностных смыслов профессионалов – менеджеров.
15. Психологическое тестирование в системе управления персоналом: функции, условия, тенденции.
16. Психологические особенности повышения эффективности профессионального отбора в современной организации.
17. Влияние ценностных ориентаций на межличностные отношения сотрудников государственного предприятия.
18. Взаимосвязь типа личности и выбора профессии государственного служащего.
19. Психологические условия предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в современном государственном учреждении.
20. Психологические условия государственной компании.
21. Взаимосвязь аттестации сотрудников государственного предприятия и их трудовой мотивации.
22. Предупреждение межличностных конфликтов в государственном учреждении.
23. Особенности поведения сотрудников в конфликте в служебных коллективах силовых структур органов государственной власти Российской Федерации.
24. Социально-психологическая специфика возникновения конфликтов в трудовом коллективе.

8.4. Примеры тестов

1. Указать цель метода функционального описания управленческой деятельности:
А: Выявить главные направления деятельности и второстепенные, и взаимосвязи между ними;

- Б: Выявить всеобщие взаимосвязи и цели деятельности организации;
- В: Выявить стратегию и миссию предприятия.

2. Основная концепция школы «научного управления» заключалась в том, что для изучения трудовых операций надо:

- А: Разбить целое на основные составные части и затем их объединить в единую систему;
- Б: провести хронометраж рабочего времени и рабочих операций;
- В: спланировать работы заранее;
- Г: расставить людей сообразно их склонностям.

3. Школа Тейлора – это набор принципов:

- А: экономического руководства;
- Б: централизованного управления и контроля;
- В: контроля;
- Г: управления неформальными группами.

4. Школа «Человеческих отношений» - это:

- А: школа социальной трактовки человека;
- Б: школа теорий организационного поведения людей;
- В: школа неформальных групп;
- Г: одно из направлений школы «научного управления».

5. Указать, что из ниже приводимых высказываний является ложным выводом, полученным в Хоторнском эксперименте:

- А: «...производительность труда возрастает при более ярком освещении...»;
- Б: «...дополнительное стимулирование работников, перерывы для отдыха и завтраков повышают производительность труда...»;
- В: «...намерение произвести изменения столь же, если не более важно, чем само изменение...»;
- Г: «...группа оказывает коллективное давление на своих членов, заставляя их добиваться и не превышать принятого в группе уровня производительности труда...».

6. Лозунг школы «человеческих отношений»:

- А: «нежное, ласковое и заботливое отношение к рабочим со стороны начальства»;
- Б: «человечное отношение к работникам»;
- В: «постоянное стимулирование труда работников»;
- Г: «хронометраж и контроль трудовых операций».

7. Основоположник школы «человеческих ресурсов»:

- А: Дуглас Макгрегор, профессор Массачусетского технологического института;
- Б: ученые из технологического института, США;
- В: профессора Гарвардской Школы бизнеса;
- Г: Ч. Барнард, президент телефонной компании.

8. К концепции Х относятся следующие утверждения:

- А: Люди не любят трудиться;
- Б: Человек – существо безответственное;
- В: Человек – существо индивидуальное;
- Г: Человек – независимое существо;
- Д: Каждый человек ответственен за принятие решения.

9. К концепции Y относятся следующие утверждения:

- А: Человек – существо творческое;
- Б: Человек любит и может трудиться;
- В: Люди, когда хотят, умеют работать;
- Г: Если людей контролировать, то они работают;
- Д: Люди не любят трудиться.

10. В основе школы «социальных систем» лежит:

- А: общая теория систем;
- Б: теоретическая база;
- В: методы аналогий живых систем;
- Г: большой опыт экспериментов.

11. Школа «социальных систем» рассматривает любую систему как:

- А: совокупность взаимозависимых и взаимосвязанных частей;
- Б: систему коммуникаций;
- В: связь подсистем;
- Г: изолированное целое;
- Д: часть целого.

12. Что понимается под открытой организационной системой?

- А: открытая система непрерывно обменивается информацией, веществом и энергией с внешней средой;
- Б: открытая система открыта внешнему миру;
- В: открытая система имеет вход и выход;
- Г: открытая система обменивается информацией открыто внутри системы;
- Д: открытая система не получает энергии от внешних источников.

13. Основоположник «Технологического направления»

- А: Дж. Вудворт, 1958 г. Англия;
- Б: Дж. Вудворт, 1958 г. США;
- В: Т. Парсонс, социолог, США.

14. Классификация «технологии» выделила группы:

- А: типы производственных процессов;
- Б: типы технологий;
- В: типы производств;
- Г: типы оборудования.

15. В создании теории систем центральное место занимает:

- А: теория коммуникаций и информации;
- Б: теория коммуникаций;
- В: информация;
- Г: теория личности;

16. Эффективность существования организации определяется:

- А: способностью руководителя воспринимать и учитывать взаимодействие всех внешних и внутренних факторов среды обитания организации;
- Б: способностью руководителя вовремя отмечать изменения во внешней и внутренней средах обитания организации;
- В: способностью руководителя реагировать на изменения внешней среды;
- Г: способностями руководителя.

17. Показателями организационной культуры на предприятии могут служить:

- А: взаимоотношения в организации между людьми;
- Б: понимание всеми членами коллектива общей задачи организации;
- В: соотношения возрастных и половых групп;
- Г: численность персонала.

18. При изменении цели и задач организации руководитель должен:

- А: изменить технологии, структуры взаимодействия кадров, пересмотреть систему ценностей для работников; пересмотреть расстановку кадров в организации;
- Б: сформировать дух приверженности всех к решению общих задач;
- В: пересмотреть расстановку кадров в организации;
- Г: сформировать благоприятный морально-психологический климат;
- Д: изменить технологии и оборудование.

19. Свидетельством высокой организационной культуры является:

- А: вежливость и профессионализм всех работников предприятия;
- Б: умение руководителя быстро реагировать в экстремальных ситуациях;
- В: вежливость персонала;
- Г: способность руководителя не реагировать на конфликтные ситуации в коллективе.

20. Что является главным для руководителя современного предприятия? Чем он должен постоянно заниматься?

- А: Организационная культура предприятия. Руководитель должен заниматься постоянно совершенствованием и развитием организационной культуры предприятия;
- Б: Главным является культура предприятия. Руководитель должен постоянно заниматься культурой персонала.
- В: Главным является оборудование и снаряжение предприятия.

21. Какие основные типы организационных культур выделены:

- А: Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партициптивная;
- Б: Органическая, административно-командная, предпринимательская, партициптивная;
- В: Бюрократическая и предпринимательская.

22. К индикаторам (показателям) организационной культуры относят:

- А: Форма управления, рычаги воздействия, области целеопределения;
- Б: Форма управления и рычаги управления, а также области интересов;
- В: Форма и методы управления;
- Г: Форма управления;
- Д: Формы взаимоотношений людей и руководства.

23. При органической организационной культуре лидерство основывается на:

- А: Разделяемых взглядах о направлении общего движения организации;
- Б: Власти и положении;
- В: Наличии авторитета и признании.

24. При бюрократической организационной культуре конфликты расцениваются как:

- А: угрожающие стабильности, и мешающие работе коллектива;
- Б: считаются жизненно необходимыми для эффективного решения проблем;
- В: продуктивное выражение индивидуальных особенностей и различий.

25. Для предпринимательской организационной культуры характерно:

- А: что желания и интересы отдельных людей считаются более важными, чем интересы

организации;

Б: что желания и интересы всех сотрудников считаются более важными, чем интересы организации в целом;

В: чтобы желания и интересы работников подчинялись интересам организации.

26. Для органической организационной культуры коммуникации:

А: ограничены и несущественны;

Б: не имеют значения;

В: открыты, насыщены и всесторонни;

Г: формальны и подчиняются распорядку.

27. Для партиципативной организационной культуры характерно, что проблемы решаются на основе:

А: открытого взаимодействия и всестороннего обсуждения;

Б: открытого формулирования проблемы;

В: индивидуального творческого подхода;

Г: командной резолюции.

28. Руководство определяет лидеров и задает направления развития организации при:

А: бюрократической организационной культуре;

Б: административно-командной форме управления;

В: предпринимательской организационной культуре;

Г: партиципативной организационной культуре.

29. Когда организация направляется согласием всех с общей идеей, то это свидетельствует о:

А: органической организационной культуре;

Б: бюрократической организационной культуре;

В: предпринимательской организационной культуре;

Г: партиципативной организационной культуре.

30. Информация и данные, как правило, жестко контролируются и доступ к ним ограничен при:

А: бюрократической организационной культуре;

Б: предпринимательской организационной культуре;

В: органической организационной культуре;

Г: партиципативной организационной культуре.

31. Основные этапы жизненного цикла организации:

А: Формирование, развитие, стабилизация, спад, ликвидация или возможное формирование на новом уровне;

Б: Формирование, развитие, стабилизация, спад;

В: Формирование, развитие, стабилизация;

Г: Развитие, стабилизация;

Д: Рост, развитие, ликвидация.

32. Какова главная функция руководителя организации:

А: функция управления целями организации;

Б: функция управления;

В: функция контроля;

Г: функция управления персоналом.

33. Взаимодействием с внешней средой управляет руководитель:

- А: среднего звена, осуществляющего одну из основных функций организации;
Б: среднего звена, осуществляющего основные функции организации;
В: верхнего звена, осуществляющего высшее руководство.

34. Управление трудовыми ресурсами – это:

- А: одна из основных функций организации;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.

35. Управление производством – это:

- А: одна из основных функций организаций;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.

36. Управление достижением оперативных целей – это:

- А: одна из основных функций организаций;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.

37. Управление эффективностью коммуникационных процессов – это:

- А: одна из основных функций организаций;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.

38. Основные функции, реализуемые каждой организацией при управлении, можно выделить при помощи:

- А: функционального анализа, позволяющего описывать процессы, происходящие в организации,
Б: функционального анализа;
В: обеспечения техническими средствами рабочих мест персонала;
Г: эффективного получения информации извне;
Д: эффективного управления производством.

8.5. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (к зачету)

1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы психологии управления. Связь психологии управления с другими науками.
2. Становление и развитие психологии управления.
3. Структура личности. Взаимосвязь особенностей личности и эффективности ее профессиональной деятельности.
4. Психологические особенности личности руководителя.
5. Группа как объект управления. Виды групп.
6. Понятие коллектива (команды). Этапы развития коллектива.
7. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
8. Понятие профессиограммы и психограммы. Особенности профессиограммы и психограммы юриста, работника правоохранительных органов.

9. Понятие психологического влияния в управлении. Средства психологического влияния.
10. Стресс в управленческой деятельности. Причины появления стрессов.
11. Феномен манипулирования. Сущность и средства манипулирования.
12. Психологическая защита, формы ее проявления.
13. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
14. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
15. Место PR (Паблик Рилейшинз) в управленческой деятельности.
16. Коммуникативная компетентность руководителя.
17. Понятие общения, его основные функции.
18. Общение как обмен информацией. Структура коммуникативного процесса. Коммуникативные барьеры, причины их возникновения.
19. Понятие конфликта. Психологическая составляющая конфликта.
20. Управление конфликтом. Правила поведения в конфликте.

9. Планы практических занятий с рекомендациями для самостоятельной работы студентов

Практическое занятие 1

Тема: Предмет и основные задачи психологии управления

Цель: разобравшись со студентами предмет и основные задачи психологии управления.

Вопросы для самопроверки и обсуждения на практических занятиях:

1. История психологии управления
2. Что предшествовало появлению психологии управления?
3. Каково значение 60-х годов XX века для психологии в целом и психологии управления, в частности?
4. Что можно определить как предмет и объект психологии управления?
5. Как связаны психологические и педагогические дисциплины с психологией управления?
6. Какие имеет цели и задачи психология управления?

Основные понятия: предмет, объект, психология управления, цель, задачи, междисциплинарные связи.

Методические рекомендации: Студенты должны уяснить, сложность и многоаспектность управленческого труда. Субъекты и объекты управленческой деятельности. Психологическое содержание управленческой деятельности. Причины возрастания роли психологического начала в управлении. Место психологии управления в системе научного знания. Психология управления как смежная наука. Объект и предмет психологии управления. Связь психологии управления с общей психологией, социальной психологией, теорией управления и другими науками. Основные задачи психологии управления. Методы психологии управления. Проекция психологических знаний в управленческую деятельность. Роль психологии управления в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности.

Понимание человека и его психологии концепция менеджмента Ф. Тейлора и А. Файоля. Доктрина "человеческих отношений на производстве" и изменение статуса психологического фактора в управлении. Идеи А.К. Гастева («управление вещами» и «управление людьми», научная организация труда, принципы повышения производительности труда). Психологическое содержание в современных концепциях менеджмента. Появление понятия "психология управления" в 20-е годы XX века. Становление психологии управления как относительно самостоятельной дисциплины в 60-е годы. Основные

направления современных исследований по психологии управления. Деятельностный подход, анализирующий индивидуальную управленческую деятельность (А.Н. Леонтьев, В.В. Давыдов). Анализ личности руководителя (Б.М. Теплов). Анализ взаимоотношений руководитель – подчиненный (К. Левин), руководитель организация в целом (А.И. Китов).

Темы рефератов:

1. Зарождение психологии управления в русле психологических и педагогических наук
2. Кризис в отечественной психологии середины XX века
3. Общая характеристика психологии управления
4. Отличие психологии управления от остальных психологических наук и их сходства
5. Психология управления в современном мире

Задания для самостоятельной работы:

1. Чтение учебника Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., Самохин С.И., Суханов О.И. «Социология и психология управления».
2. Конспектирование на выбор основных положений учебника Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., Самохин С.И., Суханов О.И. «Социология и психология управления».
3. Составление кроссвордов по теме история психологии управления, её зарождение и становление как науки и практики.
4. Составление кроссвордов по теме общая характеристика психологии управления.

Практическое занятие 2

Тема: Личность подчиненного. Психология управления его поведением

Цель: дать представления студентам о личности подчинённого и управлением его поведения

Вопросы для самопроверки и обсуждения на практических занятиях:

1. Как соотносятся понятия личности и социальной роли?
2. Почему руководитель и подчиненный считаются социальными ролями?
3. Почему подчиненные по-разному могут выполнять свою роль во взаимодействии с руководителем?
4. Какие типы темперамента Вы знаете, в чем их основное отличие?
5. Назовите основные типы акцентуации характера, в чем их особенности?

Основные понятия: личность, социальная роль, руководитель, подчинённый, темперамент, акцентуации характера

Методические рекомендации: Необходимо дать студенту представления о понятиях «человеческий фактор» и «персона» (личность) как отражение технократических и гуманистических установок в управленческой деятельности. Личность как объект управления. Институциональный и психологический уровни подчинения.

Психологическая структура личности. Общие и частные способности личности. Биографические характеристики (возраст, пол, социально-экономический статус, образование). Черты личности. Мировосприятие личности. Влияние темперамента на выполнение профессиональной деятельности и взаимодействие. Характерологические особенности личности. Акцентуированный и не акцентуированный характер. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от биографических характеристик, способностей, черт личности. Понятие профессиограммы и психограммы. Особенности профессиограммы юриста, работника правоохранительных органов. Методы изучения личности.

Темы рефератов:

1. Личность как объект управления.
2. Личность и социальная роль.
3. Структура личности.
4. Влияние особенностей личности на эффективность ее профессиональной деятельности.

5. Профессиограмма и психограмма юриста, работника правоохранительных органов.
6. Методики изучения психологических характеристик личности в практике управления.
7. Проведение тестирования студентов по определению (на выбор) типа темперамента, самооценки, локализации контроля.

Задания для самостоятельной работы:

1. В чем Вы видите психологические различия в понятиях «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».
2. Какова структура личности по З. Фрейду. Определите, какие психологические различия между сотрудниками она может показать.
3. Можно ли повысить самооценку у сотрудника? Как это можно сделать?
4. Может ли человек изменять свой темперамент и характер? Обоснуйте свой ответ.
5. Как можно определить темперамент и характер человека? Сделайте перечень соответствующих методик.
6. С каким темпераментом человек чаще будет предрасположен к конфликтному поведению?
7. Какова роль установок и стереотипов в поведении человека? Дайте перечень установок и стереотипов в подчиненных, определяющих их отношение к руководителю и к профессиональной деятельности.
8. В какой мере в реальной управленческой практике в нашей стране руководители склонны учитывать психологические особенности своих подчиненных? Обоснуйте свой ответ, приведите примеры.

Практическое занятие 3

Тема: Психология управления групповыми процессами

Цель: познакомить студентов с психологией управления групповыми процессами.

Вопросы для самопроверки и обсуждения на практических занятиях:

1. Что такое статусно-ролевая структура группы?
2. Как могут соотноситься официальные и неофициальные отношения в группе?
3. От чего зависит социально- психологический климат коллектива?
4. Что такое ценностно-ориентационное единство группы?
5. Что такое групповая динамика?
6. Как называются группы разного уровня развития?
7. Какова роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата?

Основные понятия: статусно-ролевая структура группы, официальные отношения, неофициальные отношения, социально-психологический климат, групповая динамика, группы разного уровня.

Методические рекомендации: студентам следует кратко рассказать, что такое группа как объект управления. Понятие группы в психологии. Виды групп. Референтная группа и группа присутствия, функции референтной группы. Группы разного уровня развития: номинальная, группа – ассоциация, группа – кооперация, коллектив (команда).

Характеристики группы: композиция, структура, групповые процессы, система групповых ожиданий. Структурные характеристики группы: социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе. Статусно-ролевая характеристика группы. Официальные и неофициальные роли группы. Типичные неофициальные роли в группе. Понятие групповой динамики. Групповая сплоченность. Ценностно-ориентационное единство группы. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата. Методы изучения внутригрупповых отношений. Воздействие группы на личность. Конформизм. Коллективизм. Деиндивидуализация. Понятие социальной фасилитации и социальной ингибиции. Эффект социальной лености, условия его

возникновения..

Темы рефератов:

1. Понятие группы, виды групп.
2. Понятие коллектива, команды.
3. Структура группы: социометрическая, коммуникативная, социальной власти.
4. Социально-психологический климат коллектива.
5. Методики изучения социально-психологических характеристик группы.
6. Проведение измерения внутригрупповых отношений методом социометрии.

Задания для самостоятельной работы:

1. В чем основные отличия формальной и неформальной групп?
2. Опираясь на понятие референтной группы, определите, сколько референтных групп может быть у человека – одна или несколько? Может ли производственный коллектив быть референтной группой?
3. Сделайте перечень типичных неформальных ролей в группе.
4. Чем может быть обусловлена психологическая совместимость или несовместимость людей в группе. Перечислите данные факторы.
5. Руководителя приглашают на день рождения одного из членов коллектива. Как он должен вести себя в этой ситуации и почему?
6. Перечислите возможные неофициальные санкции, которые может использовать группа по отношению к своим девиантам.

Практическое занятие 4

Тема: Психологические особенности личности руководителя

Цель: показать студентам, какие бывают психологические особенности личности руководителя.

Вопросы для самопроверки и обсуждения на практических занятиях:

1. Любой ли человек при желании может стать эффективным руководителем?
2. Какие личностные качества Вы бы отнесли к лидерским?
3. Что такое «Я - концепция» личности, каково ее влияние на поведение руководителя?
4. Какие психологические типы руководителя Вы могли бы назвать?
5. Каковы психологические предпосылки успешной карьеры управленца?
6. Проявления каких качеств у руководителя требует экстремальная ситуация, ситуация риска?

Основные понятия: эффективный руководитель, лидерские качества, «Я-концепция», психологические типы руководителей, успешная карьера управленца, экстремальная ситуация, риск.

Методические рекомендации: стоит обратить особое внимание на то, какие есть социально-психологические характеристики личности руководителя. Представления руководителя о самом себе. «Я-концепция», «самооценка», социальная ориентация руководителя. Авторитет руководителя. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной) авторитет. Профессиограмма руководителя. Способность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки. Интеллектуальные характеристики руководителя. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя. Личностные качества успешного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, готовность к риску, ответственность и надежность, эмпатия, коммуникативная компетентность. Типология руководителя. Психологические факторы, ограничивающие эффективность деятельности управленца.

Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя. Диагностика карьерной ориентации. Психология должности.

Руководитель и риск. Руководитель и экстремальные ситуации. Личностные и профессиональные кризисы. Фрустрация. Стресс: понятие, психологическая картина стресса. Понятие стрессоустойчивости. Фазы стресса. Принятие и непринятие

психологического воздействия. Психологическая защита, формы ее проявления при активном обучении.

Темы рефератов:

1. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
2. Профессиограмма руководителя, ее содержание.
3. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.
4. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности.
5. Практическая диагностика студентов по тестовой методике «Способны ли вы стать руководителем?».

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).
2. Можно ли обучиться лидерским качествам? Обоснуйте свой ответ.
3. Относитесь ли Вы уровень интеллекта руководителя к ведущим личностным качеством или нет? Аргументируйте свою позицию.
4. От каких факторов зависит самооценка руководителя? Может ли она быть неадекватной? Приведите примеры.
5. Каких профессиональных качеств чаще не хватает молодым руководителям? Являются ли они личными или ролевыми?
6. Может ли руководитель демонстрировать личные качества, которыми не обладает? Надо ли это делать?
7. Какие типы характеров Вы знаете? Какие из них наиболее важные для понимания особенностей личности руководителя?
8. С каким руководителем Вы лично предпочли бы иметь дело и почему? Дайте его развернутую психологическую характеристику.
9. Какой руководитель у Вас вызывает неприятие? Дайте его психологический портрет.
10. Какие личностные, психологические качества могут проявиться у руководителя в стрессовых ситуациях? Приведите примеры.

Практическое занятие 5

Тема: Психологическое влияние в управленческой деятельности

Цель: познакомить студентов с психологическим влиянием в управленческой деятельности.

Вопросы для самопроверки и обсуждения на практических занятиях:

1. Чем отличается психологическое влияние от административного воздействия?
2. Какие элементы психологической структуры личности наиболее трудно изменить?
3. Назовите основные формы психологической защиты личности.
4. Почему сотрудник иногда открыт для психологического влияния, иногда противостоит ему?
5. Назовите конструктивные способы психологического влияния.
6. Назовите деструктивные способы психологического воздействия на подчиненных.
7. Может ли руководитель психологическое воздействие на подчиненных, не ставя такой цели?

Основные понятия: психологическое влияние, административное воздействие, психологическая структура личности, деструктивное психологические влияние, конструктивное психологическое влияние, подчиненный, руководитель.

Методические рекомендации: студентам стоит дать понимание того, что такое социальное (административное) воздействие на подчиненных, его возможности и ограничения. Психологическая структура личности как адресат психологического воздействия. Трудности изменения установок личности. Средства психологического влияния. Убеждение, внушение, заражение, подражание, просьба, принуждение, манипуляция. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Сущность и методы манипулирования. Использование

социально-психологических средств для манипулирования. Феномен «массовости» и манипулирование. Слухи как средство манипулирования. Причины появления, каналы распространения слухов, методы борьбы с ними. Психологическая война: истоки, сущность, методы. Массовая коммуникация в структуре управления. Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования. Основные понятия паблик рилейшинз. Виды паблик рилейшинз. Решение социально-психологических проблем методами паблик рилейшинз.

Темы рефератов:

1. Способы психологического влияния.
2. Конструктивное и деструктивное влияние на подчиненных.
3. Манипулирование в управленческой деятельности.
4. Место паблик рилейшинз в управленческой деятельности.

Задания для самостоятельной работы:

1. От чего зависит эффективность убеждения? Вспомните примеры, когда Вам удавалось убедить другого человека и когда не удавалось это сделать. Как можно объяснить данные результаты?
2. В чем специфика внушения как способа психологического влияния? Перечислите основные предпосылки для результативности внушения.
3. В каких случаях может наблюдаться эффект «психологического заражения» в управленческой деятельности. Перечислите основные качества, необходимые руководителю для использования данного способа психологического воздействия.
4. Может ли просьба выступать эффективным психологическим влиянием на человека или группу. Приведите примеры, когда Вам было легко отклонить просьбу, и когда это не удавалось. Чем Вы могли бы объяснить свое поведение и самоощущение в том или другом случае?
5. Руководитель постоянно кричит, устраивает разносы своим подчиненным. К каким способам психологического воздействия можно отнести данные примеры?
6. Используют ли руководители манипулятивные технологии воздействия? Приведите примеры, и прокомментируйте их психологическую эффективность.
7. Что легче изменить - поведение подчиненного или его личность? Аргументируйте свой ответ.

Практическое занятие 6

Тема: Коммуникативная компетентность руководителя

Цель: усвоение студентами того что такое коммуникативная компетентность руководителя.

Вопросы для самопроверки и обсуждения на практических занятиях:

1. Каковы критерии уровня компетентности в общении?
2. Как соотносятся понятия делового и директивного общения?
3. Какие главные элементы структуры общения выделяют при транзактном его анализе?
4. Как соотносятся понятия общение и коммуникация?
5. Как взаимосвязаны перцептивная и интерактивная стороны общения?
6. Какие психологические механизмы межличностного восприятия Вы знаете?
7. Назовите типичные причины искажений в межличностном восприятии.
8. Какие основные содержательные элементы взаимодействия определяют его характер?

Основные понятия: общение, уровень компетентности в общении, деловое общение, директивное общение, структура общения, транзактный анализ, коммуникация, перцептивная и интерактивная стороны общения, психологические механизмы общения, межличностное общение, межличностное восприятие, взаимодействие.

Методические рекомендации: стоит сначала ознакомить студентов с тем, что такое общение в профессиональной деятельности руководителя. Современные представления о психологии общения. Гуманистический и манипулятивный подходы к общению. Понятие коммуникативной компетентности. Коммуникативная сторона общения. Вербальные и

невербальные средства передачи информации. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения. Барьеры, возникающие по вине руководителя. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. Умение слушать собеседника. Перцептивная компетентность руководителя. Проблема межличностного восприятия. Идентификация, эмпатия, рефлексия. Феномены каузальной атрибуции и стереотизации. Искажения, эффекты межличностного восприятия, «эффект ореола», эффект последовательности получения информации, эффект проекции. Общение как взаимодействие. Типы взаимодействия. Кооперация – конкуренция, приспособление – оппозиция, согласие – конфликт. Формы делового взаимодействия. Деловая беседа, психологические предпосылки ее успешности. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Темы рефератов:

1. Понятие общения, его основные функции.
2. Общение как обмен информацией.
3. Структура коммуникативного процесса.
4. Коммуникативные барьеры, причины их возникновения.
5. Общение как восприятие и понимание людьми друг друга.
6. Механизмы и эффекты социальной перцепции.
7. Общение как взаимодействие.
8. Структура и типы взаимодействия.
9. Психологические требования к ведению деловых бесед и переговоров, проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Задания для самостоятельной работы:

1. Умение общаться - это природный дар или приобретенные навыки и умения, которые можно совершенствовать? Аргументируйте свой ответ.
2. Приходится ли в деловом общении воздействовать на эмоциональную сферу подчиненных? Обоснуйте свой ответ, приведите примеры.
3. Что значит - уметь правильно ориентироваться в ситуации общения? Дайте перечень качеств человека, необходимых для компетентного решения этой задачи.
4. Рассмотрите основные элементы структуры коммуникативного процесса и опишите вытекающие из них требования к коммуникативной компетентности человека.
5. Мы обычно склоны оправдывать не лучшие поступки людей, к которым в целом не плохо относимся. Обоснуйте, какие психологические закономерности здесь проявляются.
6. Как люди чаще ведут себя, столкнувшись с коммуникативным барьером? Опишите типичные людьми поведения в этой ситуации.
7. Почему первичная информация о человеке часто выступает решающей для формирования представления о нем? Аргументируйте свой ответ, опираясь на психологические закономерности восприятия.
8. Какие психологические причины содействуют появлению «любимчиков». у некоторых руководителей?
9. Совместима ли конкуренция в организации с нормальным психологическим климатом? Обоснуйте свой ответ.
10. Что может делать руководитель, чтобы улучшить отношения с трудными работниками?

Практическое занятие 7

Тема: Психология управления конфликтными ситуациями

Цель: студенты должны понять, как управлять конфликтами, используя психологию.

Вопросы для самопроверки и обсуждения на практических занятиях:

1. Чем отличается конфликт от других видов взаимодействия между людьми?
2. Почему участники конфликта часто совершают много ошибок в поведении, которые

- только углубляют конфликт?
3. Перечислите основные содержательные элементы конфликта.
 4. Перечислите основные этапы развития конфликта.
 5. Какие виды конфликтов различают?
 6. Что отличает скрытый и открытый инцидент?
 7. Что значит институционализация конфликта?
 8. С чем связаны искажения в восприятии людьми друг друга в условиях конфликта?
 9. Что влияет на выбор стратегии поведения в конфликте?

Основные понятия: конфликт, конфликтная ситуация, взаимодействие, содержательные элементы конфликта, этапы развития конфликта, виды конфликтов, скрытый инцидент, открытый инцидент, институционализация конфликта, восприятие конфликта, стратегии поведения в конфликте.

Методические рекомендации: на данном занятии стоит разобрать психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. Роль объективных интересов и психологических факторов в конфликте. Эмоциональная вовлеченность в конфликт. Конструктивный и деструктивный конфликт. Психологическая структура конфликта. Инцидент и его восприятие. Конфликтная ситуация. Объект конфликта, его участники. Закрытость - открытость как важные психологические позиции различных сторон конфликта. Эффективность открытой позиции в конфликте и психологические препятствия для нее. Субъективная реальность конфликта. Представление участников о конфликте и необходимость их сближения. Деструктивные последствия эгоцентричных представлений о конфликте. Динамика конфликта: объективные предпосылки конфликта, осознание конфликта, конфликтные действия, разрешение конфликта. Отсутствие нормальной динамики, «застывание» в конфликте как предпосылка перерастания конфликта в кризис. Типичные ошибки конфликтного поведения. Возможности управления конфликтом. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник. Модель управления конфликтом К. Томаса. Избегание, противодействие, компромисс, приспособление, сотрудничество как способы управления и регулирования конфликтами, их эффективность в различных ситуациях. Правила поведения в конфликте.

Темы рефератов:

1. Понятие конфликта.
2. Психологические особенности конфликта как вида социального взаимодействия.
3. Структура и динамика конфликта.
4. Социально-психологические причины возникновения конфликтов.
5. Стратегии поведения в конфликте.
6. Возможности управления конфликтными ситуациями.

Задания для самостоятельной работы:

1. Люди чаще реагируют в конфликте не на реальное положение вещей, а на свои представления о том, что происходит. Объясните в чем здесь разница, и какие это имеет последствия для поведения в конфликте.
2. Инцидент обычно не выступает глубокой причиной конфликта. Приведите примеры этого. К чему может привести отождествление инцидента и причины конфликта?
3. Налицо острый конфликт. У участников совершенно разные представления о конфликте и они отказываются разговаривать друг с другом. Что может руководитель сделать в этой ситуации.
4. Почему люди чаще занимать закрытую позицию в конфликте? К чему это приводит? Аргументируйте свой ответ.
5. Если у руководителя имеется конфликт либо с группой, либо с отдельным сотрудником, психологи иногда рекомендуют поработать над открытостью отношений. Как Вы это понимаете, и что реально можно делать для этого?
6. В случае сложной конфликтной ситуации рекомендуется сделать картографию конфликта. Сделайте картографию какого-либо конфликта по своему выбору.

7. Какие стратегии поведения в конфликте Вы считаете эффективными, а какие – нет? Почему?
8. В коллективе есть конфликтный человек, в тот же время он очень ценный специалист. Как Вы как руководитель будете выстраивать свои отношения с ним.

Рабочая программа учебной дисциплины составлена в соответствии с учебным планом, федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению Педагогическое образование (*магистерская программа: Изобразительное искусство*).

Рабочая программа учебной дисциплины составлена:

д. м.н., профессором
кафедры психологии развития личности



(подпись)

И.В. Рудиным

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры музыкального художественного образования протокол № 1 от «29» августа 2014г.

Зав. кафедрой



(подпись)

П.Л. Волк

Рабочая программа учебной дисциплины одобрена методической комиссией ФКИ ТГПУ
протокол №_1_от «29» августа 2014 г.

Председатель методической комиссии



Л.Г. Тимошенко

ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ в рабочую программу дисциплины Б.1.В.08 Психология управления

В связи с введением ФГОС ВО (утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 21.11.2014 г. № 1505) по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, уровень высшего образования Магистратура, учебным планом ТГПУ по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) Изобразительное искусство, утв. 10 февраля 2015 г. Ученым советом ТГПУ, в программу внесены изменения в части формируемых компетенций и изменен индекс дисциплины. Настоящая программа представлена в новой редакции.

Изменения в рабочую программу учебной дисциплины внесены:

д. м.н., профессором
кафедры психологии развития личности



(подпись)

И.В. Рудиным

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры музыкального художественного образования протокол № 7 от «12» февраля 2015г.

Зав. кафедрой



(подпись)

П.Л. Волк

Рабочая программа учебной дисциплины одобрена методической комиссией ФКИ ТГПУ протокол № 3 от «12» февраля 2015 г.

Председатель методической комиссии



Л.Г. Тимошенко