Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Грызлова Алена Фёдоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 01.03.2022 17:04:37
Уникальный программный ключ:
def4c1aae4956ccb60c796114b0245db1bc83492776b2fb6b418be863d2dac15

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОТКРЫТЫЙ ИНСТИТУТ г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ»

Кафедра психологии и социальной работы

Рабочая программа дисциплины

«Психология управления»

Направление подготовки - 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки – Государственная и муниципальная служба

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения - очная, очно-заочная, заочная

Санкт–Петербург
2021

Рабочая программа учебной дисциплины «Психология управления» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской федерации № 1016 от 13 августа 2020 года (зарегистрирован в Минюсте России 27 августа 2020 г. № 59497), к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры психологии и социальной работы (протокол № 3 от 12 марта 2021г.).

Зав. кафедрой _____Виноградова М.А.

Рабочую программу подготовили: _____ к.п.н. Крылова Е.В.

ст. преп. Иванова Е.Г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины 4

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО 4

3. Требования к результатам освоения дисциплины 5

4. Структура и содержание дисциплины 6

5. Образовательные технологии 14

6. Самостоятельная работа студентов 15

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 16

8. Методические рекомендации по изучению дисциплины 22

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины 23

10. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 24

11.Согласование и утверждение рабочей программы дисциплины 27

1. Цель и задачи дисциплины

Цель учебной дисциплины «Психология управления» - сформировать знания и обеспечить освоение студентами практических навыков по психологии управления. сформировать системные представления о психологической сущности управленческой деятельности. «Психология управления» - дисциплина, в центре внимания которой находятся вопросы совершенствования системы территориального управления экономикой, исторические этапы становления местного самоуправления в России, зарубежный опыт местного самоуправления, сегодняшнее состояние местного самоуправления в России, правовые основы деятельности муниципалитетов и их место в системе органов власти, распределение полномочий по уровням государственной власти, виды и структура органов местного самоуправления, типы структур муниципального управления, виды контроля за деятельностью местных органов власти и др.

Задачи дисциплины:

Курс «Психология управления» ориентирован на то, чтобы студенты приобрели знания, умения и навыки по следующим направлениям:

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

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология управления» включена в дисциплины базовой части (Б1.В.ДВ.2.1) ОПОП ВО Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана, согласно ФГОС ВО для направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (квалификация «бакалавр»). Программа дисциплины строится на предпосылке, что студенты владеют элементарными знаниями по государственному и муниципальному управлению, полученными в ходе освоения курса «Введение в специальность», «Теория управления», «Основы права», «Социология».

Учебная дисциплина «Психология управления» дает знания, умения и владения, которые составляют основу для следующих дисциплин: «Социальная психология», «Региональное управление и территориальное планирование», «Управленческий консалтинг», «Прогнозирование и планирование», «Принятие и исполнение государственных решений», «Государственная и муниципальная служба». Содержание дисциплины «Психология управления» является научной и методической базой для самостоятельной исследовательской работы студентов (написания курсовых и дипломных работ).

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИУК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников ИУК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого ИУК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели; ИУК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИУК-5.1. Анализирует современное состояние общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах ИУК-5.2. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения ИУК-5.3. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии в целях выполнения профессиональных задач
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей ИУК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста ИУК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста ИУК- 6.4 Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

Код общепрофессиональной компетенции выпускника	Наименование общепрофессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции выпускника
ОПК-2	Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и	ИОПК-2.1. Способен разработать и реализовать эффективные управленческие решения в отношении органов

	муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов;	государственной и муниципальной власти ИОПК-2.2. Умеет выбрать меры регулирующего воздействия ИОПК- 2.3. Владеет навыками разработки, и реализации программ государственного и муниципального уровня на основе анализа социально-экономических процессов
ОПК-6	Способен использовать в профессиональной деятельности технологии управления государственными и муниципальными финансами, государственным и муниципальным имуществом, закупками для государственных и муниципальных нужд;	ИОПК-6.1 Осведомлён о способах управления финансами, имуществом и закупками в сфере государственного и муниципального управления ИОПК-6.2. Умеет использовать в профессиональной деятельности технологии управления финансами, имуществом и закупками ИОПК-6.2. Способен управлять финансами, имуществом и закупками в сфере государственного и муниципального управления, основываясь на имеющихся технологиях управления

Профессиональные компетенции (ПК):

Код профессиональной компетенции выпускника	**Наименование профессиональной компетенций**	**Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции**
ПК-1	Способен определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения	ИПК-1-1. Знает основы теории управленческих решений, инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения ИПК-1-2. Умеет определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения ИПК-1-3. Владеет навыками применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого

		решения
ПК-2	Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ИПК-2-1. Знает теорию управления; основы теории мотивации, лидерства и власти; принципы формирования команды; процессы групповой динамики; содержания понятий аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры ИПК-2-2. Умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры ИПК-2-3. Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Ожидаемые результаты**:** *в результате изучения дисциплины бакалавры должны:*

Знать:

— психологические аспекты управления, способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе.

— социально-психологические основы управленческой деятельности.

— методики изучения психологических явлений в сфере управления.

Уметь:

— анализировать психологические особенности эффективности управления.

— разбираться в особенностях психологии индивида и группы.

— использовать в своей деятельности социально-психологические приемы управленческого общения.

— эффективно взаимодействовать и влиять на поведение других.

— ставить задачи перед специалистами в области управления персоналом.

***Владеть навыками*:**

– работы с нормативными документами, прежде всего, с Конституцией РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства и др.;

– правильно ориентироваться в действующем законодательстве, используя полученные знания в практической деятельности;

– самостоятельного освоения новых знаний, профессиональной аргументации.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура преподавания дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Психология управления» для направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» составляет _5_ зачетных единиц или _180_ часов общей учебной (см. табл. 1,2).

Таблица 1

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Семестр/	Всего часов	Виды учебной работы (в академических часах)	Форма контроля

				Л	СР	ПЗ	
1.	Государственное и муниципальное управление: как наука и учебная дисциплина.	4/2	14/16	3/1	7/14	4/1	Мини тест Опрос
2.	Основные теории и научные школы государственного управления	4/2	14/16	3/1	7/14	4/1	Мини тест Опрос Анализ статей Эссе
3.	Понятие, основные и принципы организации и функции государственного управления	4/2	13/15	3/-	6/14	4/1	Мини тест Опрос
4.	Система государственного и муниципального управления	4/2	13/16	3/1	6/14	4/1	Мини тест Опрос Контрольная работа
5.	Структурные уровни государственного управления: система разделения властей	4/2	13/15	3/-	6/14	4/1	Минитест Опрос Эссе
6.	Властная вертикаль в государственном управлении	4/2	12/15	3/-	6/14	3/1	Минитест Конспект Эссе
7.	Проблемы и особенности федеративного устройства в России	4/2	13/16	4/1	6/14	3/1	Минитест Опрос Контрольная работа Эссе
8.	Местное самоуправление. Взаимодействие государственного управления и местного самоуправления.	4/2	13/16	4/1	6/14	3/1	Минитест Опрос Анализ текстов
9.	Особенности формирования и развития местного самоуправления в России.	4/2	13/15	4/-	6/15	3/-	Минитест Опрос Эссе
10.	Государственная служба в современном государственном управлении	4/2	13/15	4/-	6/15	3/-	Минитест Опрос
11.	Современная государственная служба в России.	4/2	13/16	4/1	6/15	3/-	Минитест Опрос Эссе
	Промежуточная аттестация		**36/9**				**экзамен**
	ИТОГО:		**180/180**	**38/6**	**68/157**	**38/8**	

Виды занятий и методики обучения

Теоретические занятия (лекции). Теоретические занятия (лекции) организуются по потокам. Общий объём лекционного курса: на очной форме обучения – 60 ч, на заочной форме обучения – 16 ч.

Практические занятия. Семинарские занятия организуются по группам. Общий

объём семинарских занятий: на очной форме обучения – 29 ч, на заочной форме обучения – не предусмотрено. Формы проведения занятий: обсуждения докладов, сообщения, дискуссии, ролевые игры, коллоквиумы и другие интерактивные виды обучения.

Самостоятельная работа. Под самостоятельной работой студента следует понимать совокупность всей самостоятельной деятельности обучаемых как в отсутствии преподавателя, так и в контакте с ним, в учебной аудитории, и за ее пределами (в том числе и в ходе учебных занятий).

Нормативный объём самостоятельной работы студентов (слушателей) для дисциплины установлен: на очной форме обучения – 82 ч, на заочной форме обучения – 164ч.

Формы контроля

Итоговый контроль по курсу. Формой итогового контроля усвоения *данной дисциплины* учебным планом предусмотрен экзамен. **Текущий контроль**. Для текущего контроля используются результаты практических занятий.

4.2. Содержание дисциплины

Учебно-тематический план дисциплины

№ п/п	Наименование тем и разделов	**Всего часов**	**В том числе**			**Формы контроля**
			Аудиторная работа		**Самостоятельная** работа (час.).	
			Лекции (час.)	**Практич. Занятия (час.)**		
1	**Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления.**	**10**	**2/1**	**2/1**	**6/8**	
2	**Тема 2. Психология субъекта управленческой деятельности**	**16**	**4/1**	**4/1**	**8/14**	
3	**Тема 3. Личность подчиненного.**	**16**	**4/1**	**4/1**	**8/14**	
4	**Тема 4. Психология управления групповыми процессами**	**16**	**4/2**	**4/1**	**8/13**	
5	**Тема 5. Психологическое влияние в управленческой деятельности.**	**16**	**4/1**	**4/1**	**8/14**	
6	**Тема 6. Психология управленческого общения**	**20**	**4/2**	**8/2**	**8/16**	
7	**Тема 7. Психология управления конфликтом**	**24**	**8/4**	**8/2**	**8/18**	
8	**Тема 8. Социально-психологические основы принятия управленческих решений**	**16**	**6/2**	**2/1**	**8/13**	

17.	**Итоговый контроль:**					**экзамен, курсовая работа**
18.	**Итого:**	**134**	**36/14**	**36/10**	**62/110**	

Тема 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.

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 годы XX века. Становление психологии управления как относительно самостоятельной дисциплины в 60 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).

Тема 2. Психология субъекта управленческой деятельности.

Личность в процессе управления. Внутренние факторы управления (психические процессы, состояния, свойства), вариативность действия внутренних факторов.

Профессиограмма руководителя. Способность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки. Интеллектуальные характеристики руководителя. Ведущие мотивы деятельности руководителя.

Психологические особенности личности руководителя. Управленческие способности. Стили управленческой деятельности. Психологические закономерности мотивации управления. 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.

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 в управленческой деятельности. Стресс: понятие, психологическая картина стресса. Понятие стрессовоустойчивости. Фазы стресса. Стрессменеджмент.

Принятие и непринятие психологического воздействия. Психологическая защита, формы ее проявления.

Основные типы организационных страхов. Тайм-менеджмент. Приемы позитивного отношения к жизни.

Тема 3. Личность подчиненного.

Понятия «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

Тема 4. 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).

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. 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.

Психологическая сплоченность как фактор повышения управляемости. Понятие команды. Процесс командообразования. Совместимость и ее влияние на управление. Социально-психологический климат и приемы его оптимизации.

Тема 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.

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.

Технологии управленческого воздействия. Использование и стимуляция женского и мужского начала в управлении. Персонификация. Архетипические принципы

управления. Правила эффективной коммуникации.

Тема 6. Психология управленческого общения.

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.

Тема 7. Психология управления конфликтом.

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, «застревание» в конфликте как предпосылка перерастание конфликта в кризис. Типичные ошибки конфликтного поведения.

Возможности управления конфликтом. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник. Модель управления конфликтом К. Томаса. Избежание, противодействие, компромисс, приспособление, сотрудничество как способы управления и регулирования конфликтами, их эффективность в различных ситуациях. Правила поведения в конфликте.

Тема 8. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.

Психологические аспекты и особенности процесса принятия решения. Признаки «хорошей цели». Проблема «рамок» (неявных ограничений) субъекта решения. Индивидуальные различия (стили) управленческих решений. Методы передачи управленческого решения. Психологическая сущность инноваций.

5. Образовательные технологии

В процессе освоения данной учебной дисциплины используются традиционные технологии, технологии проблемного обучения, игровые технологии, технологии проектного обучения, а именно:

Разделы/Темы	Образовательные технологии
Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления.	Проведение лекции в форме презентации, работа с нормативными правовыми актами, работа с правовыми базами, проведение анализа действующих программных актов
Тема 2. Психология субъекта управленческой деятельности	Проведение лекции в форме презентации, применение полученных знаний в рамках выполнения самостоятельной работы

Тема 3. Личность подчиненного.	Проведение лекции в форме презентации, проведение интеллектуальной игры, рассмотрение ситуационных задач, работа с нормативными правовыми актами, работа с правовыми базами, составление сравнительной таблицы
Тема 4. Психология управления групповыми процессами	Проведение лекции в форме презентации, работа с нормативными правовыми актами, работа с правовыми базами
Тема 5. Психологическое влияние в управленческой деятельности.	Проведение лекции в форме презентации, работа с нормативными правовыми актами, работа с правовыми базами, подготовка презентации по изученной теме на основе анализа нормативно-правовых актов
Тема 6. Психология управленческого общения	Проведение лекции в форме презентации, работа с нормативными правовыми актами, работа с правовыми базами, работа с протоколами о применении мер обеспечения производства по делам об административных правонарушениях
Тема 7. Психология управления конфликтом	Проведение лекции в форме презентации, разработка студентами собственной презентации на основе анализа правоприменительной практики, решение ситуационных задач, работа с правовыми базами
Тема 8. Социально-психологические основы принятия управленческих решений	Проведение лекции в форме презентации, работа с нормативными правовыми актами, работа с правовыми базами, коллективное составление сравнительной таблицы

6. Самостоятельная работа студентов

Характеристика самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы	Часы
1.	**Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления.**	Работа с конспектом лекции, чтение основной и дополнительной литературы, работа с правовыми базами	3
2.	**Тема 2. Психология субъекта управленческой деятельности**	Работа с конспектом лекции, чтение основной и дополнительной литературы, работа с нормативно-правовыми актами, работа с правовыми базами	3
3.	**Тема 3. Личность подчиненного.**	Работа с конспектом лекции, чтение основной и дополнительной литературы, подготовка к проведению интеллектуальной	4

		игры по теме «Трудоустройство иностранного гражданина»	
4.	**Тема 4. Психология управления групповыми процессами**	Работа с конспектом лекции, чтение основной и дополнительной литературы	2
5.	**Тема 5. Психологическое влияние в управленческой деятельности.**	Работа с конспектом лекции, чтение основной и дополнительной литературы, работа с нормативно-правовыми актами, подготовка презентации на тему «Административно-правовой статус органа исполнительной власти (на примере выбранного органа»	4
6.	**Тема 6. Психология управленческого общения**	Работа с конспектом лекции, чтение основной и дополнительной литературы, работа с нормативно-правовыми актами	3
7.	**Тема 7. Психология управления конфликтом**	Работа с конспектом лекции, подготовка презентаций, работа с нормативно-правовыми актами, применение полученных знаний на практике, путем решения ситуационных задач	4
8.	**Тема 8. Социально-психологические основы принятия управленческих решений**	Работа с конспектом лекции, чтение основной и дополнительной литературы, работа с нормативно-правовыми актами	3

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Список основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Антонова, Н.В. Психология управления: учеб. пособие. / Н.В. Антонова. - М.: ГУ ВШЭ, 2010. - 269 с.
2. Розанова, В.А. Психология управления : учеб. пособие. /В.А. Розанова. - М.: Альфа-Пресс, 2009. - 384 с.

Дополнительная литература:

1. Воеводина, Н.А. Социология и психология управления: учеб. пособие / Н. А. Воеводина, И. А. Данилова, Р. Н. Нуриев. - М.: Омега-Л., 2010. - 199 стр.
2. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учеб. пособие. / Г.Л. Ильин. - М.: Академия, 2010. - 192 с.
3. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства: учеб. пособие. / Р.Л. Кричевский. – М.: Статут, 2007. – 542 с.
4. Мананикова, Е.Н. Психология управления: учеб. пособие. / Е.Н. Мананникова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2009. - 320 с.
5. Островский, Э.В. Психология управления: учеб. пособие. / Э.В. Островский. - М.: ИНФРА-М, Вузовский учебник, 2008. - 249 с.

7.2. Перечень учебно-методических материалов, разработанных ППС кафедры

1. методические рекомендации для студентов по изучению дисциплины;
2. методические рекомендации для преподавателя.

7.3 Планы практических и семинарских занятий

Занятие 1. Психология субъекта управленческой деятельности

Вопросы для обсуждения:

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?».

Контрольные вопросы.

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?

Задания и задачи.

1. Составьте свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).
2. Можно ли обучиться лидерским качествам? Обоснуйте свой ответ.
3. Относите 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 достает 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.

Занятие 2. Личность подчиненного. Психология управлении его поведением

Вопросы для обсуждения:

1. Личность как объект управления. Личность и социальная роль.
2. Структура личности. Влияние особенностей личности на эффективность ее профессиональной деятельности.
3. Методики изучения психологических характеристик личности в практике управления. Проведение тестирования студентов по определнию (на выбор) типа темперамента, самооценки, локализации контроля.

Контрольные задания.

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?

Задания и задачи.

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 поведение 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 склоны учитывать психологические особенности своих подчиненных? Обоснуйте свой ответ, приведите примеры.

Занятие 3. Психология управления групповыми процессами.

Вопросы для обсуждения:

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.
1. Проведение измерения внутригрупповых отношений методом социометрии.

Контрольные вопросы.

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. 7.Какова роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата?

Задания и задачи.

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.

Занятие 4. Психологическое влияние в управленческой деятельности.

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы.

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?

Задания и задачи.

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 эффектив ность.
7. Что легче изменить - поведение подчиненного или его личность? Аргументируйте свой ответ.

Занятие 5. Психология управленческого общения

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы.

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?

Задания и задачи.

1. Умение общаться - это природный дар или приобретенные навыки и умения, которые можно совершенствовать? Аргументируйте свой ответ.
2. Приходиться 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?

Занятие 6. Психология управления конфликтом

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы.

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?

Задания и задачи.

1. Люди чаще реагируют в конфликте не на реальное положение вещей, а на свои представление 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.

7.4 Темы курсовых работ

1. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
2. Культура управления в подразделениях правоохранительных органов как социально-психологическая проблема.
3. Личность как объект управления.
4. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
5. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
6. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.
7. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
8. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
9. Мотив как психологическая причина поведения.
10. Социально-психологические механизмы поведения личности в коллективе.
11. Место социального контроля в управлении групповыми процессами.
12. Использование средств PR (Паблик Рилейшинз) в управлении.
13. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
14. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
15. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
16. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
17. Специфика и закономерности управленческого общения.
18. Средства психологического влияния.
19. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
20. Легитимность власти: юридический и психологический аспект.
21. Административные и психологические ресурсы управленческой деятельности.
22. Особенности психологии должности в органах власти.
23. Психологические механизмы влияния и взаимовлияния в процессе общения руководителя и подчиненного.
24. Психология манипуляции личностью в процессе управления.
25. Социально-психологические аспекты регулирования конфликтов в подразделениях правоохранительных органов.
26. Социально-психологическая адаптация работников правоохранительных органов.
27. Социально-психологические основы лидерства в органах власти.
28. Социально-психологические аспекты управления в экстремальных ситуациях.
29. Особенности психологического управления в органах государственной власти.

7.5 Вопросы для подготовки к экзамену

1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и

методы психологии управления.
2. Связь психологии управления с другим науками.
3. Становление и развитие психологии управления.
4. Причины возрастания роли психологического начала в управлении.
5. Понятие профессиограммы и психограммы.
6. Профессиограмма руководителя.
7. Взаимосвязь особенностей личности и эффективности ее профессиональной деятельности.
8. Психологические особенности личности руководителя.
9. Стили управленческой деятельности.
10. Авторитет руководителя.
11. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной) авторитет.
12. Психологические факторы, ограничивающие эффективность деятельности управленца.
13. Руководитель и риск.
14. Понятие профессиограммы и психограммы.
15. Понятие психологического влияния в управлении.
16. Средства психологического влияния.
17. Личностные и профессиональные кризисы
18. Стресс в управленческой деятельности.
19. Причины появления стрессов.
20. Феномен манипулирования.
21. Сущность и средства манипулирования.
22. Психологическая защита, формы ее проявления.
23. Влияние темперамента на выполнение профессиональной деятельности и взаимодействие.
24. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от биографических характеристик, способностей, черт личности
25. Группа как объект управления. Виды групп.
26. Понятие коллектива (команды).
27. Этапы развития коллектива.
28. Понятие социально-психологического климата, его составляющие.
29. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
30. Методы изучения внутригрупповых отношений.
31. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
32. Воздействие группы на личность.
33. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
34. Психологическая сплоченность как фактор повышения управляемости.
35. Процесс командообразования.
36. Социальное (административное) воздействие на подчиненных, его возможности и ограничения.
37. Трудности изменения установок личности.
38. Средства психологического влияния.
39. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
40. Психологическая война: истоки, сущность, методы.
41. Коммуникативная компетентность руководителя.
42. Понятие общения, его основные функции.
43. Общение как обмен информацией.
44. Структура коммуникативного процесса.
45. Коммуникативные барьеры, причины их возникновения.

46. Технологии управленческого воздействия.
47. Понятие конфликта. Психологическая составляющая конфликта.
48. Динамика конфликта.
49. Управление конфликтом. Правила поведения в конфликте.
50. Психологические аспекты и особенности процесса принятия решения.
51. Индивидуальные различия (стили) управленческих решений.
52. Психологическая сущность инноваций.

7.6 Примеры тестовых заданий

1.Под термином «Психологии управления» обычно понимают:
1) отрасль знания, объединившую достижения различных наук в области изучения психологических аспектов процесса управления
2) элемент, обеспечивающий сохранения определенной структуры, поддержание режима ее деятельности, реализацию ее программы и целей
3) науку управлять
4) исследование и психологическое обеспечение решения проблем организации в условиях рыночной системы хозяйствования
5) то же самое, что менеджмент
2. Выберите должность, которая соответствует менеджеру в отечественной иерархической структуре руководства:
1) бригадир
2) мастер
3) исполнительный директор
4) руководитель предприятия
5) начальник отдела
3. Профессиограмма руководителя включает в себя все, КРОМЕ:
1) интеллект
2) инициатива и деловая активность
3) общительность
4) уверенность в себе
5) фактор геликоптера
4. Выполнение следующих действий: планирование, организация, руководство людьми, мотивация и контроль относятся к:
1) стратегической функции
2) представительской функции
3) коммуникативно-регулирующей функции
4) административной функции
5) дисциплинарной функции
5. Используя положительные и отрицательные стимулы труда работников, руководитель выполняет ... функцию.
1) стратегическую
2) психотерапевтическую
3) коммуникативно-регулирующую
4) воспитательную функцию
5) дисциплинарную функцию
6. Для ее успешного осуществления воспитательская функция неприемлем следующий момент:
1) адаптация работников к коллективу
2) единство слова и дела руководителя
3) создание и поддержание в коллективе позитивных традиций
4) отсутствие принципа единой морали
5) руководитель – модель для подражания

7. Восходящий коммуникативный поток - это передача информации:
1) между равными по положению в организации работниками
2) от рядовых работников к руководству
3) между работниками, находящимися на разных уровнях организационной иерархии
4) от руководства к рядовым работникам
5) между представителями различных организаций
8. Какая из менеджерских ролей предполагает взаимодействие с коллегами в организации и людьми вне ее, развертывание внешних контактов.
1) лицо организации
2) монитор
3) представитель
4) стабилизатор
5) связной
9. Какая из менеджерских ролей предполагает принятие и накопление информации, используя для этого разнообразные каналы ее поступления.
1) лидер
2) монитор
3) связной
4) предприниматель
5) распределитель ресурсов
10. Менеджерская роль «лицо организации» предполагает
1) общение и мотивацию подчиненных, подбор персонала
2) распространение информации в организационных структурах
3) содействие в установлении контактов с другими фирмами
4) передачу информации людям, находящимся за пределами организации
5) представление организации в официальных сферах, выступление символом организации.
11. Какая из менеджерских ролей не входит в блок, связанный с принятием решений.
1) предприниматель
2) стабилизатор
3) передатчик
4) распределитель ресурсов
5) посредник
12. Индивидуальный трудовой стиль менеджера определяется несколькими параметрами, КРОМЕ:
1) отношение к работе
2) отношение к подчиненным
3) стремление к «надежному» среднему уровню
4) ориентация на задачу или отношения
5) ориентация на сотрудничество
13. Людей, которые демонстрируют высокую степень погруженности в работу с одновременным отказом от личной жизни, часто называют:
1) работяги
2) трудоголики
3) радикалы
4) консерваторы
5) инициаторы
14. Что в психологии управления подразумевает термин «жесткое» производство?
1) само производство
2) авторитарный стиль управления
3) работа по четко заданному плану и алгоритму
4) тяжелая промышленность

5) наличие постоянного контроля

15. Максимальная ориентация на межличностные отношения, на людей, чрезмерная внимательность к человеческим проблемам характерна для руководителя

1) с попустительским стилем управления
2) с либеральным стилем управления
3) с авторитарны стилем управления
4) «жесткого» типа
5) «мягкого» типа

16. Постоянное стремление к среднему результату, поиск «золотой середины» наиболее характерен для руководителей

1) новаторов
2) радикалов
3) консерваторов
4) инициаторов
5) моралистов

17. Управление временем носит название

1) регламент
2) режим
3) таймаут
4) таймменеджмент
5) самоменеджмент

18. Наиболее оптимальный план работы руководителя на день

1) расписан с точностью до минуты
2) содержит только важные мероприятия, на которые нельзя опаздывать
3) превосходит временной лимит рабочего дня
4) имеет некоторый временной запас на непредвиденные заранее дела
5) известен только секретарю и сообщается руководителю порциями по его просьбе

19. Какое название соответствует нейтральному стилю управления?

1) директивный
2) авторитарный
3) демократический
4) коллегиальный
5) попустительский

20. Стиль управления, при котором руководитель стремится к выработке коллективных решений, демонстрируя при этом интерес к неформальному, человеческому аспекту отношений носит название

1) авторитарного
2) директивного
3) коллегиального
4) анархического
5) либерального

21. Деловые краткие распоряжения, запреты без снисхождения с угрозой, четкий язык и неприветливый тон, субъективные похвала и порицание – это характеристики формальной стороны стиля управления

1) авторитарного
2) демократического
3) либерального
4) нейтрального
5) соучаствующего

22. Какой из стилей управления дает наибольшую удовлетворенность групповым членством в ситуациях, близких к экстремальным, в условиях стресса

1) демократический

2) либеральный
3) соучаствующий
4) нейтральный
5) директивный

23. В каких организациях наиболее уместен и дает наибольшие положительные результаты соучаствующий стиль управления?
1) с преобладанием ручного труда
2) с преобладанием умственного труда
3) с преобладанием автоматизированного труда
4) с преобладанием сферы услуг
5) в любой

24. Какой из признаков НЕ относится к руководителю, а является только лидерским
1) возникает стихийно, в штатном расписании учреждения ее нет
2) имеет соответствующие статусу властные полномочия
3) очень часто назначается вышестоящим руководством
4) занимает свой пост независимо от поддержки окружающих
5) феномен формальных, официальных отношений

25. Руководитель в отличие от неформального лидера
1) является элементом микросреды с ограниченной сферой деятельности
2) принимает решения, непосредственно касающиеся групповой деятельности
3) влияет и воздействует на мнения, оценки взаимоотношения в группе
4) имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий и обычно действует в конкретной функциональной области
5) выдвигается на основе признания большинством членов группы

26. Неформальный лидер в отличие от руководителя
1) регулирует официальные отношения в группе
2) является элементом макросреды с широкой сферой деятельности
3) использует систему санкций – экономические организационные, командные и административные методы воздействия
4) официально избирается или назначается под контролем соответствующих органов
5) влияет и воздействует на взаимоотношения, мнения, оценки в группе

27. Лидерство можно определить как:
1) процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу
2) естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение других членов группы
3) способность притягивать к себе людей, бессознательно вызывать чувство восхищения, любви, обожания
4) система неформальных иерархических отношений внутри группы
5) все ответы верны

28. Что характеризует эмоционального лидера (сердце группы)
1) может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи
2) понимает других людей, оказывает поддержку
3) эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию
4) является специалистом в каком-то виде деятельности
5) является «социометрической звездой» группы

29. Что характеризует делового лидера (руки группы)
1) является специалистом в каком-то виде деятельности
2) эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию
3) может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи
4) понимает других людей, оказывает поддержку
5) является «социометрической звездой» группы

30. Что характеризует информационного лидера (мозг группы)
1) понимает других людей, оказывает поддержку
2) может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи
3) является «социометрической звездой» группы
4) является специалистом в каком-то виде деятельности
5) эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию
31. Психологическое явление, отражающее способность и возможность личности (группы, партии) воздействовать на других людей, изменять ход событий, преодолевать сопротивление и заставлять людей делать то, что они сами не сделают, называется
1) авторитет
2) власть
3) руководство
4) администрирование
5) убеждение
32. К видимым источникам власти относятся все перечисленные, КРОМЕ:
1) власть положения
2) власть эксперта
3) власть зависимости
4) власть социальных связей
5) власть личности
33. Возможность людей влиять на вышестоящих начальников и сотрудников путем отказа от работы или сотрудничества, называют властью
1) положения
2) личности
3) социальных связей
4) информации
5) зависимости
34. Синонимами групповой дискуссии являются все термины, КРОМЕ:
1) свободная дискуссия
2) мозговой штурм
3) неструктурированная дискуссия
4) открытая дискуссия
5) обсуждение
35. Что из перечисленного НЕ относится к характеристикам «мозгового штурма»
1) ограничение времени
2) критические оценки позиций и людей
3) высказывание как можно большего количества идей
4) важно творчество, а не практичность идей
36. К какому типу конфликтных личностей относится следующее описание: «Людям этого типа присуща бурная деятельность в самых разнообразных направлениях, они любят быть всегда на виду, имеют завышенную самооценку, требуют к себе внимания со стороны окружающих»
1) демонстративный тип
2) ригидный тип
3) педант
4) тихоня
37. К какому типу конфликтных личностей относится описание: «Люди этого типа всегда пунктуальны, точно исполняют свои обязанности; они предъявляют высокие требования к окружающим, придирчивы и занудны, отталкивают от себя людей»
1) демонстративный тип
2) ригидный тип
3) педант

4) тихоня
38. К какому типу конфликтных личностей относится описание: «Люди этого типа не умеют перестраиваться, учитывать в своем поведении изменение ситуации, принимать во внимание мнение и точки зрения окружающих, проявляют болезненную обидчивость, подозрительность, честолюбивы»
1) демонстративный тип
2) ригидный тип
3) педант
4) тихоня
39. Приспособление как стратегия взаимодействия предполагает
1) минимизацию выигрыша другого путем ухода от контакта, отказ от собственных целей ради исключения выигрыша другого
2) минимизацию различий в выигрышах при неполном достижении целей ради условного равенства партнеров
3) отказ от собственных интересов и целей и ориентацию на интересы другого человека
4) ориентацию на собственные цели и максимизацию собственного выигрыша без учета целей партнеров по общению
5) полное удовлетворение участниками своих интересов
40. Избегание как стратегия взаимодействия предполагает
1) минимизацию выигрыша другого путем ухода от контакта, отказ от собственных целей ради исключения выигрыша другого
2) минимизацию различий в выигрышах при неполном достижении целей ради условного равенства партнеров
3) отказ от собственных интересов и целей и ориентацию на интересы другого человека
4) ориентацию на собственные цели и максимизацию собственного выигрыша без учета целей партнеров по общению
5) полное удовлетворение участниками своих интересов
41. Компромисс как стратегия взаимодействия предполагает
1) минимизацию выигрыша другого путем ухода от контакта, отказ от собственных целей ради исключения выигрыша другого
2) минимизацию различий в выигрышах при неполном достижении целей ради условного равенства партнеров
3) отказ от собственных интересов и целей и ориентацию на интересы другого человека
4) ориентацию на собственные цели и максимизацию собственного выигрыша без учета целей партнеров по общению
5) полное удовлетворение участниками своих интересов
42. Сотрудничество как стратегия взаимодействия предполагает
1) минимизацию выигрыша другого путем ухода от контакта, отказ от собственных целей ради исключения выигрыша другого
2) минимизацию различий в выигрышах при неполном достижении целей ради условного равенства партнеров
3) отказ от собственных интересов и целей и ориентацию на интересы другого человека
4) ориентацию на собственные цели и максимизацию собственного выигрыша без учета целей партнеров по общению
5) полное удовлетворение участниками своих интересов
43. Соперничество как стратегия взаимодействия предполагает
1) минимизацию выигрыша другого путем ухода от контакта, отказ от собственных целей ради исключения выигрыша другого
2) минимизацию различий в выигрышах при неполном достижении целей ради условного равенства партнеров
3) отказ от собственных интересов и целей и ориентацию на интересы другого человека
4) ориентацию на собственные цели и максимизацию собственного выигрыша без

учета целей партнеров по общению
5) полное удовлетворение участниками своих интересов

44. Установите соответствие:

Заражение	1) передача своего состояния или отношения другому человеку или группе людей, которые перенимают это состояние как непроизвольно, так и произвольно (часто происходит при большом скоплении народа)
Подражание	2) целенаправленное, неаргументированное воздействие одного человека на другого или группу, основано на некритическом восприятии информации другим человеком (неуверенность, эмоциональность)
Внушение	3) способность вызывать стремление быть подобным себе, следование примеру, образцу от слепого копирования до мотивированного подражания
Манипуляция	4) аргументированное, сознательное, словесное доказательство своих идей, мнений, поступков
Убеждение	5) скрытое от адресата побуждение его к переживанию определенных состояний, изменению отношения к чему-либо, принятию решений и выполнению действий, необходимых для инициатора воздействия

45. Конфликт в группе
1) доложен избегаться любой ценой
2) должен быть остановлен властью руководителя
3) препятствует развитию группы
4) способствует развитию группы
5) способствует разрушению группы

46. Что НЕ понижает статус человека?
1) Неуверенное поведение
2) Участие в конфликтах
3) Частые извинения
4) Адекватная самооценка
5) Все сказанное верно

47. Повышает статус человека все, КРОМЕ:
1) высокое должностное или социальное положение
2) выдающиеся успехи в какой-либо сфере деятельности
3) образованность
4) совершенные личные качества
5) нет правильного ответа

48. К типам конфликтогенных действий НЕ относится
1) стремление к превосходству
2) проявление агрессивности
3) взаимные уступки
4) проявление эгоизма
5) демонстративное игнорирование

49. В задачи делового общения НЕ входит
1) совместный поиск и выдвижение рабочих идей
2) контроль и координирование дел
3) выяснение личных отношений
4) поддержание деловых контактов
5) стимулирование деловой активности

504. В острой стрессовой ситуации наиболее эффективным будет:
1) профилактика стресса
2) использование мер активного противодействия стрессу

3) применение мер первоочередной самопомощи
4) уход на больничный или в отпуск
5) терпеливое ожидание конца стрессогенной ситуации

51. В результате появления какого стрессора резко повышается объем обязанностей руководителя?
1) плохая организация служебной деятельности
2) работа в сверхурочные и неудобные часы
3) статусные проблемы
4) заорганизованность, формализм и заседательская суета
5) недостаток сотрудников

52. Всемирная организация здравоохранения выделила четыре группы факторов влияющих на состояние нашего здоровья. Исключите лишний пункт.
1) Социальная среда
2) Наследственность
3) Образ жизни человека
4) Экологически благоприятная среда
5) Медицинское обеспечение

53. Кризис профессионального становления, возникающий в результате внутренних противоречий и неудовлетворенностью своей деятельностью, как и любой другой кризис, приводит к
1) Выходу на пенсию
2) Остановке в развитии и последующему откату назад
3) К крушению карьеры
4) Подъему на более высокий уровень развития
5) Ничего не меняет в жизни

54. Отличительными чертами кризиса являются все КРОМЕ:
1) Переживание его как события, не поддающегося контролю
2) Носит глобальный характер, разрушая все сферы личности
3) Изменяет образ «Я»
4) Придает будущему неопределенный характер
5) Сопровождается быстрыми физиологическими изменениями

55. Становление работника как профессионала в конкретной организации начинается с момента:
1) Обучения
2) Поступления на работу
3) Профессионального роста
4) Поддержки его индивидуальных профессиональных способностей
5) Ухода на пенсию

56. Какое направление внутриорганизационной карьеры позволяет работнику, не меняя должности, присутствовать на недоступных ему ранее встречах, совещаниях:
1) Вертикальное
2) Горизонтальное
3) Центростремительное
4) Центробежное
5) Векторное

57. Профессиональная карьера личности складывается из нескольких этапов. Какой этап обычно проходит человек в возрасте 25-30 лет?
1) Предварительный
2) Этап становления
3) Этап продвижения
4) Этап сохранения
5) Этап завершения

58. Если человек делает акцент на надежность и безопасность работы, то его карьерным якорем является:
1) Технический/функциональный якорь
2) Управленческая компетентность
3) Созидательность и инициативность
4) Безопасность
5) Автономия и независимость

59. Способность приспосабливаться к жизни в условиях неопределенности носит название:
1) Восходящих способностей
2) Нисходящих способностей
3) Переходных способностей
4) Базовых способностей
5) Интеллектуальных способностей

60. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется
1) организационной культурой
2) социально-психологическим климатом коллектива
3) внутренней политикой
4) межличностными отношениями

8. Методические рекомендации по изучению дисциплины

Предмет и история психологии управления.
Изучить опыт американской и японской систем управления организацией. Провести сравнительный анализ психологии управления в данных подходах, акцентировав внимание на этнопсихологических особенностях американцев и японцев.

Власть как регулятор управленческой деятельности: руководство и лидерство.
Выполнить тест «Какой Вы руководитель» (см. приложение). Какие профессионально важные качества оказывают наиболее сильное влияние на стиль руководства?
Выработать рекомендации по развитию необходимых качеств личности для усиления стиля руководства, необходимого в собственной профессиональной деятельности.

Руководитель в условиях стабильности и конкуренции.
Ознакомиться с опытом использования систем управления и проанализировать на реальной основе эффективность системы управления существующей организации. Определить важнейшие отличительные черты управления по результатам [5, с. 156-182]. Изучить различные способы реализации полномочий руководителя [5, с. 114-134].

Потенциал менеджера. Произвести оценку гибкости мышления менеджера. Выполнить методику А. С. Лачинса (см. приложение). Определить собственный коэффициент креативной гибкости. Объяснить необходимость оценки уровня гибкости мышления у менеджеров. Соотнести когнитивную пластичность с известными в психологии типами личности.

Конфликт в управленческой деятельности.
Изучить классификацию конфликтов и причин их возникновения в организационной среде, а также способы разрешения конфликтов посредством методов эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Соотнести стратегии и стили конфликтного взаимодействия [1, с.248-283]. Оценить стратегии конфликтного взаимодействия как негативные и позитивно эффективные. Какие рекомендации по разрешению конфликтов можно взять на вооружение?

Управленческая команда как вид и форма коллективного управления.
Раскройте суть решение проблемы эффективности рабочих групп на основании модели МакГрата и модели команды Хакмана. Охарактеризуйте стадии действия руководителя по формированию команды [5, с.741-753]
Выполните методику «Направленность личности в общении» С.Л. Братченко (см. приложение). Определите предрасположенность к выполнению той или иной роли в командной работе.

Деловое общение. Определить тенденции поведения человека в группе. Изучить структуру деловой беседы. Ознакомиться с техникой ведения деловой дискуссии. Изучить правила убеждения собеседника [34, с 97-109] и подготовится к публичному выступлению

Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности.
Выполнить тест-опросник «Потери и приобретения персональных ресурсов» (ОППР) Н. Водопьяновой, М. Штейн (см. приложение). Подсчитать индекс ресурсности (ИР). Оценить уровень собственного адаптационного потенциала и стрессовой уязвимости, сравнив полученный Вами индекс ресурсности с тестовыми нормами опросника ОППР.

Методические рекомендации для преподавателя

Успешное овладение знаниями и навыками предполагает добросовестное отношение обучающихся к учебной дисциплине «Психология управления», а именно обязательное посещение обучающимися всех проводимых занятий, самостоятельное изучение рекомендованных нормативных актов, учебной и научной литературы.

Необходимо стимулировать активную познавательную деятельность и интерес к дисциплине, формировать творческое мышление. Прибегать к противопоставлениям и сравнениям, делать обобщения, приводить примеры, давать ссылки на источники права и т.д. В конце лекции необходимо делать выводы, определять задачи на следующее занятие и рекомендации для самостоятельной работы.

Семинарские занятия имеют целью оказать помощь обучающимся в усвоении наиболее важных и сложных тем, а также способствовать выработке у умения ориентироваться в законодательстве и принимать самостоятельные решения в практической деятельности. При подготовке к практическим занятиям обучающихся рекомендуется использовать учебные пособия, методические указания, работать с правовые базы, изучать официальные сайты органов государственной власти и государственного управления, все источники можно использовать при выполнении практических заданий, делая на них корректную ссылку. Чтобы ориентироваться в практических ситуациях и давать правильные ответы на поставленные по ним вопросы, обучающимся рекомендовано заранее изучать нормативно-правовые акты и сделать закладки на них.

Изучение учебной дисциплины «Психология управления» в обязательном порядке предусматривает большую самостоятельную работу студентов в свободное время, связанную с изучением законодательных актов Российской Федерации, международных документов, монографий и научных статей известных отечественных и зарубежных ученых, а также публикаций в средствах массовой информации. Самостоятельная работа обучаемых имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену по дисциплине, а также формирование навыков умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний. Активными формами самостоятельной работы студентов являются участие их в научно-исследовательской работе кафедры, в работе студенческих кружков и конференций.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения аудиторных занятий требуется Аудитория, оборудованная для мультимедийной презентации демонстрационного материала в Power Point.

Для проведения индивидуальных консультаций требуется аудитория, оборудованная компьютером для преподавателя и индивидуальными компьютерами для студентов.

Требования к программному обеспечению, используемому при изучении учебной дисциплины:

Для изучения дисциплины используется лицензионное программное обеспечение, в том числе:

- Консультант Плюс Microsoft Word 2013 (в составе пакета Microsoft Office Professional 2013),
- Интернет-навигаторы.

10. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом,

или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:

- устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
- дисплеем Брайля PAC Mate 20;
- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

11. Согласование и утверждение рабочей программы дисциплины

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Рабочая программа учебной дисциплины «Психология управления» разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской федерации № 1016 от 13 августа 2020 года (зарегистрирован в Минюсте России 27 августа 2020 г. № 59497), учебным планом института по тому же направлению, утвержденным ученым советом Института.

Автор программы - Тихон С.В., старший преподаватель
(Ф.И.О., учёная степень, учёное звание, должность)

_____ _____
Дата Подпись

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры психологии и социальной работы (протокол № 3 от 12 марта 2021г.).

Зав. кафедрой _____ Виноградова М.А.

Декан факультета _____ Пресс И.А.
(подпись) *(Фамилия и инициалы)*

СОГЛАСОВАНО

Проректор по учебной работе _____ Тихон М.Э.
(подпись) (Ф.И.О.)