МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к практическим работам по дисциплине
«Психология управления лидерства»

Электронное издание

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....3
Тема 1. Психология управления ее предмет и принципы……...4
Практическое занятие № 1. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления……..4
Тема 2. Методологические подходы в психологии управления…….....6
Практическое занятие № 2. Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация управления……..6
Практическое занятие № 3. Управленческая мысль в развитии российского общества…...7
Тема 3. Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений.....10
Практическое занятие № 4. Управленческие задачи, их специфика и особенности решения……10
Практическое занятие № 5. Принятие управленческих решений……..12
Практическое занятие № 6. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Методы решения задач……..…14
Тема 4. Руководство и лидерство в управлении организациями……...……16
Практическое занятие № 7. Менеджер: типология и требования должностных позиций..16
Практическое занятие № 8. Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров……...18
Практическое занятие № 9. Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров……...20
Практическое занятие № 10. Характеристика лидерства в современном менеджменте….22
Тема 5. Подготовка управленческих кадров……....24
Практическое занятие № 11. Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг……...24
Практическое занятие № 12. Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности……...….26
Тема 6. Профессиональные деформации персонала……...29
Практическое занятие № 13. Профессиональные деформации персонала……29
Тема 7. Психологические основы делового общения……...…..31
Практическое занятие № 14. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых……31
Практическое занятие № 15. Переговоры в управлении организацией……33
Тема 8. Конфликты в организации и возможности их разрешения……35
Практическое занятие № 16. Конфликты в организации и возможности их разрешения..35
Перечень основной литературы……..…38
Перечень дополнительной литературы……38

Введение

Целью изучения дисциплины «Психология управления лидерства» является формирование у студентов основ психологических знаний применительно к управлению организациями, психологических теорий и концепций повышения эффективности управленческой деятельности.

Задачами освоения дисциплины являются:

- ознакомление с психологическими теориями, лежащими в основе менеджмента и лидерства;
- ознакомление с методами анализа и коррекции личности и деятельности руководителя;
- ознакомление с психологией управленческого труда (формы делового общения);
- усвоение понятийного аппарата, описывающего управленческую деятельность;
- усвоение теоретических основ построения управленческой деятельности;
- усвоение методов организации управленческих мероприятий;
- усвоение способов самоанализа и саморазвития;
- усвоение способов самоорганизации;
- усвоение механизмов управления групповыми явлениями и процессами в организации;
- усвоение принципов подбора и оценки персонала.

Тема 1. Психология управления ее предмет и принципы.

Практическое занятие № 1. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления

Цель: изучить специфику психологии управления.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Психология управления – это отрасль психологии, которая изучает психологические закономерности управленческой деятельности.

Как наука психология управления продуцирует психологические знания, которые применяются при решении проблемы управления деятельностью организации.

На разных этапах развития психологии управления в *её предмет включали следующие аспекты:*

• социально психологические вопросы производственных групп и коллективов, психологические особенности деятельности руководителя, психологические проблемы отбора руководящих кадров психолого-педагогических особенности их подготовки и переподготовки;

• функционально структурный анализ управленческой деятельности, социально психологический анализ производственных и управленческих коллективов, психологические проблемы взаимоотношений в коллективе;

• совокупность психических явлений и отношений в организации (психологические факторы эффективной деятельности руководителей, психологические особенности принятие индивидуальных и групповых решений, психологические проблемы лидерства и тому подобное).

Объектом психологии управления является изучение приоритета личности.

В целом, исходя из единства предмета и объекта психологии управления, к её интегральным задачам можно отнести следующие:

1. Анализ и изучение методологических и теоретических основ психологии управления, разработка методов и методик теоретико-прикладных исследований, применения (с предыдущей адаптацией) для потребностей психологии управления методов и методик, которые разработаны в других науках.

2. Выявление и исследование структурных элементов предмета этой науки: личности руководителя, его управленческой деятельности, личности подчинённого, психологических особенностей их взаимодействия в процессе управления.

3. Изучение междисциплинарных связей психологии управления, исследования акмеологических, социокультурных, этнопсихологических и социально-психологических особенностей управленческой деятельности.

4. Выявление психологических показателей эффективности управленческого развития руководителя и его управленческой деятельности (условия и факторы, движущие силы и детерминанты оптимального развития руководителя и результативности управленческой деятельности).

5. Разработка практических рекомендаций для руководителей с целью улучшения управленческой деятельности, делового общения, эффективного решения управленческих заданий и др.

Методы управления – это способы, средства воздействия на управляемые объекты для достижения поставленной цели.

В соответствии с отношениями управления выделяются следующие наиболее общие методы управления:

1. Экономические.
2. Социально- психологические.
3. Административные.
4. Идеологические.
5. Правовые.

Вопросы и задания:

1. Основные понятия психологии управления.
2. Источники психологии управления. Связь с другими науками.
3. Предмет психологии управления.
4. Субъект и объект управления.
5. Эволюция управленческой мысли.
6. Методологические подходы к управлению.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной

работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Тема 2. Методологические подходы в психологии управления

Практическое занятие № 2. Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация управления

Цель: помочь студентам ознакомится с основными школами управления, уяснить функции управления, закрепить понятие мотивации, её роли в управлении, рассмотреть социально-психологические влияния: конформизм, внушаемость подчинение.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Главная заслуга Тейлора состоит в том, что он разработал методологические основы нормирования труда, стандартизировал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы в расстановке и стимулировании труда рабочих.

Основные положения книги:

1) создание нового вместо старых сложившихся методов. Исследование каждого отдельного элемента.

2) Отбор рабочих на основе научных критериев их тренировки и обучение. Человек – придаток производства и важно синхронизировать труд человека и машины. Создать механизм «человек–машина».

3) Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле научного обоснования системной организации труда.

4) Равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими.

5) Использование прогрессивной системы оплаты труда. Для стимулирования большей производительности.

Функции управления представляют собой специфический вид работ, обеспечивающий рациональную форму разделения труда работников управления. Ключевые слова управления: цель, функция, структура управления, методы управления.

Каждая конкретная функция управления выражает какую-либо сторону производства и соответственно требует определённых специалистов, поэтому изучение *функций управления* – это исходная научная основа для формирования аппарата управления. *Аппарат управления* представляет собой систему взаимосвязанных и взаимодействующих звеньев и отдельных работников, наделённых соответствующими полномочиями и располагающими материально технической базой.

Теория управления различает основные или *общие и конкретные*, специфические функции управления. Основу формы содержания процесса управления составляют следующие функции: функция планирования, функция организации, функция регулирования, функция мотивации, функция анализа и учёта, функция контроля.

Вопросы и задания:

1. Какие исторические периоды выделяют, рассматривая развитие теории и практики управления.

2. В чем суть школы научного управления.

3. Выявите отличия административной школы управления от научной.
4. Раскройте суть школы человеческих отношений.
5. В чём состоит сущность процессного подхода в управлении.
6. Обсудите методологию системного и ситуационного подхода.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 3. Управленческая мысль в развитии российского общества

Цель: изучить особенности управленческой мысли в развитии российского общества

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Активизация развития взглядов на управление в России отмечается с XVI в., когда шёл бурный процесс ликвидации феодальной раздробленности и объединения рынков в единый национальный рынок. Причём вместе с усилением центральной власти развитие управления происходило, прежде всего «сверху вниз». Этим Россия отличается от стран Европы и США, где оно шло «снизу-вверх» (Д. В. Валового). Развитию России со времени формирования Московского государства были свойственны следующие характерные особенности:

1. «Рваный ритм» развития (чередование периодов интенсивного развития со временами «застоя»).

2. Неустойчивость положения в мире (периоды могущества и упадка).

3. Несбалансированность по сферам жизнедеятельности (блестящие, но часто кратковременные успехи в военном деле, искусстве, науке при сравнительно низком уровне хозяйства страны, невысоком бытовом комфорте и качестве жизни большинства населения).

4. Непрочность достигаемых успехов практически во всех областях.

Реформы Петра I затрагивали многие направления общественной жизни, как на государственном уровне, так и на уровне хозяйственных организаций и были связаны со становлением крупной промышленности, развитием мелкого ремесленного производства, сельского хозяйства, финансовой системы, внешней и внутренней торговли.

Идеи совершенствования государственного управления высказывали в своих трудах в XVIII в. И. Т. Посошков, А. П. Волынский, В. Н. Татищев, М. В. Ломоносов, Д. А. Голицин, А. Н. Радищев и др. Их идеи отражали специфику развития России и подчеркивали решающую роль государства в руководстве хозяйственными процессами (Г. С. Никифорова). Заметный вклад в истории России XVIII в. и в развитии её экономики оставила Екатерина II. В целях совершенствования управления Россия была разделена на 50 губерний во главе с губернаторами, создано «Учреждение для управления губерний Российской империи», а каждая губерния делилась на 10–12 уездов. При Александре I для упорядочения звеньев управленческого аппарата были учреждены министерства. Александр II в 1861 г. начал осуществлять крестьянскую, а в 1864 г. – земскую и в 1870 г. – городскую реформы. Управление экономикой проявлялось в организации артелей, ссудо-сберегательных товариществ, кредитовании крестьянских хозяйств,' составлявших основу экономической жизни.

XX век – становление управленческой мысли в России.

В 1909 г. *П. А. Столыпиным* был выдвинут смелый проект реформ в области земского самоуправления, предполагавший возможность использовать различные системы выборов, ликвидировать сословную иерархию в государственном управлении в уездах, создать русские земства в Западном крае и др., однако они не были осуществлены.

В развитие науки и практики управления в советский период вложили свой вклад А. К. Гастев, А. И. Берг, В. М. Глушков, Л. А. Канторович, С. Р. Струмилин, В. С. Немчинов и другие. В целом методы управления на предприятии (микроуровень) предусматривали использование основных принципов менеджмента, разработанных за рубежом, но в условиях преобладания государственной собственности в России объективно требовалась единая система управления от рабочего места до народного хозяйства страны. *В период «военного коммунизма» (1919–1921)* для отражения международной агрессии против России командный метод управления сверху донизу и внеэкономические формы принуждения к труду были исторически оправданы. После окончания гражданской войны новая экономическая политика предполагала ослабление государственного воздействия на экономику и расширение рыночных отношений.

В период перехода к крупному машинному производству (индустриализации) и коллективизации на селе во второй половине 20-х гг. государственное управление вновь стало преобладать. Кооперативы в любой отрасли деятельности положительно зарекомендовали себя как организационно-экономическая формация в СССР, методика перехода к ним причинила крупный материальный ущерб сельскому хозяйству. Фактически политика коллективизации проводилась организационно-административными методами управления в ущерб экономическим и социально-психологическим.

Если в период Великой Отечественной войны (1941 – 1945) непосредственное управление предприятиями со стороны государства было вызвано чрезвычайными обстоятельствами, то после войны продолжение этого курса было обусловлено преобладанием государственной собственности на средства производства и землю. Управление продолжало осуществляться сверху вниз фактически до начала 90-х гг., т.е. до признания многообразия форм собственности.

В 70–80-е гг. развитие экономики страны тормозили затратные методы хозяйствования, когда поставленных целей добивались любой ценой, не считая затрат. Темпы экономического роста в 80-е гг. в среднем снизились по сравнению с 60-ми гг. в два раза, а по сравнению с довоенными годами и двумя послевоенными пятилетками – в три раза.

Вопросы и задания:

1. Особенности развития российского общества.
2. Концепция социальной значимости как основной личностной ценности.
3. Основные признаки служебно-домашней цивилизации.
4. Признаки рыночной цивилизации.
5. Влияние служебно-домашней цивилизации в России на развитие страны.
6. Влияние русской сельской общины на развитие страны. Предпринимательство в России.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва:

Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Тема 3. Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений

Практическое занятие № 4. Управленческие задачи, их специфика и особенности решения

Цель: закрепить основные понятия по данной теме; выявить **с**ущность управленческого решения и его особенности, рассмотреть Классификацию управленческих решений; дать представление об этапах выработки и принятия управленческих решений.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

С информационной точки зрения *принятие решений* - это переработка органов управления всей стекающейся к нему информации, в первую очередь, от объекта управления по каналам обратной связи.

Поскольку производственная информация отражает систему управления, производственный процесс, а также их состояние и функционирование, она как информационная модель имеет аналогичные процессы управления, составные части и классификацию. Так для обеспечения процесса управления, *производственная информация* должна содержать:

1. Данные в целях управления и функционирования производственного процесса.
2. Критерии оптимального управления производственным процессом.
3. Данные о фактическом наличии продуктов (сырья) и ресурсов.
4. Регламентирующие правовые документы, плановые задания, т. е. данные об ограничениях, производственном процессе и управлении. Регламент ограничения.
5. Данные об объекте управления и управляющем органе (характеристика основных, вспомогательных и материальных и энергетических потоков) основного и вспомогательного оборудования, ресурсов, трудового коллектива и другие.
6. Данные о возмущающих воздействиях на систему управления.

Многообразие распорядительской деятельности должен быть чётко определено, кто и какие решения принимает в пределах его должностного положения. Для этого

необходимо классификация (чёткая) решений и определить каким образом их реализовывать.

1) По содержанию различные виды решений можно систематизировать с учётом следующих основных признаков,

2) по сфере действия (по масштабам проблем) – общие решения, частные решения.

3) по длительности действия,

- долгосрочные (перспективные) решения (3–5 лет). Разрабатывается руководством.
- среднесрочные (тактические) решения. Разрабатывают все работники аппарата управления ещё 1 года).
- краткосрочные (оперативные)

4) по функциональному характеру:

- плановые решения
- организационные решения
- координационные
- мотивационные (активизирующие)
- контролирующие (при обратной связи).

5) по степени информационности органа управления:

- в условиях определённости
- риска
- в условиях неопределённости

6) по форме принятия:

- коллективные
- коллегиальные
- единоличные

7) по форме доведения до исполнителей:

- директивная (исполнительные)
- инициативные

8) организационно нормирующие имеют вид лимитирующих актов организационной деятельности (Л. Д. Столяренко) (положения об оплате труда и т. д.).

Вопросы и задания:

1. Психологические особенности решения задач управления.
2. Стили мышления руководителей.
3. Критерии оценки задач управления.
4. Классификация управленческих задач.
5. Типы управленческих задач.
6. Диалектика взаимоотношений задач управления.
7. Классификация управленческих задач.
8. Диалектика взаимоотношений управленческих задач.
9. Трудности в решении управленческих задач
10. Раскрыть этапы выработки и принятия управленческих решений.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 5. Принятие управленческих решений

Цель: проанализировать основные виды решений в управленческой практике и принципы принятия коллективных решений.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Принятие решения – это сложный мыслительный процесс, который предполагает осознание проблемы, постановку адекватной цели и выбор средств для реализации данной цели (Л. Д. Столяренко).

При исследовании личности в психологии менеджмента важное место занимает установка у руководителя в процессе решения задач управления.

Формирование установок личности отвечает на вопрос: как усвоенный социальный опыт преломлён личностью и конкретно проявляет себя в её действиях и поступках.

Установка (аттитюд) – согласно Д. Н. Узнадзе – готовность, предрасположенность субъекта к восприятию будущих событий и действиям в определённом направлении; обеспечивает устойчивый целенаправленный характер протекания соответственной деятельности, служит основой целесообразной избирательной активности человека.

Как говорил Л. С. Выготский**,** *мотивация* – это психическая система, то есть особый вид психических процессов, регулирующих человеческую деятельность. Функция установки, её эффекты и содержание раскрываются при изучении её роли в регуляции деятельности (В. А. Розанова).

Здесь её основные функции таковы:

1) установка определяет устойчивый, последовательный, целенаправленный характер протекания деятельности, выступает как механизм стабилизации, позволяющий сохранить её направленность в непрерывно изменяющихся ситуациях;

2) установка освобождает субъекта от надобности принимать решения и произвольно контролировать протекание деятельности в стандартных, прежде встречавшихся ситуациях;

3) установка может выступить и как фактор, обусловливающий инертность, косность деятельности, затрудняющий приспособление к новым ситуациям.

Стиль руководства – способ, система методов воздействия руководителя на подчинённых. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива (Л. Д. Столяренко).

По К. Левину различают три типа руководства:

1. Директивный;

2. Демократический;

3. Либеральный.

Вопросы и задания:

1. Мотивация принятия управленческих решений.

2. Виды решений в управленческой практике: индивидуальные и коллективные.

3. Влияние установки на успех у руководителей в процессе решения задач управления.

4. Типология руководителей, принимающих решения.

5. Приёмы мотивирования исполнителей. Стили руководства.

6. Принципы принятия коллективных решений.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 6. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Методы решения задач

Цель: выявить особенности стратегий и тактик решения задач управления, выяснить психологические причины выбора тактик; рассмотреть стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности; ознакомится с методами решения управленческих задач (мозговой штурм, метод синектики, метод дневников, метод Гордона, метод Дельты, метод «635», метод голосования «за и против», метод утопических игр, метод Дельбека).

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Управленческое решение на предприятии представляет собой творческий акт субъекта управления (индивидуального или группового лица), определяющий программу деятельности коллектива по эффективному разрешению назревшей проблемы на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы и анализа информации о её состоянии.

Функции управленческого решения:

– *направляющая* (несмотря на то, что решения принимаются исходя из долговременной стратегии развития предприятия, они конкретизируются в многообразных задачах);

– координирующая (отражается в необходимости согласования действий исполнителей для реализации решений в утверждённые сроки и соответствующего качества);

– мотивирующая (реализуется через систему организационных мер (приказы, постановления);

– экономических стимулов (премии);

– социальных оценок (творческая самореализация, самоутверждение личности).

Эффективность каждого управленческого решения в значительной мере зависит от выполнения и соотношения функций управленческого решения, как в ходе его подготовки, так и на этапе внедрения. С учётом этого управленческое решение становится реальным инструментом достижения поставленных целей.

С информационной точки зрения, в процессе принятия решения происходит уменьшение неопределённости информации о проблемной ситуации и путях её устранения.

Качество управленческого решения – это совокупность параметров решения удовлетворяющих конкретного потребителя и обеспечивающих реальность его реализации.

К параметрам качества управления относятся:

– показатель энтропии, т. е. количественной неопределённости проблемы; если проблема формируется только качественно, без количественных показателей, то показатель энтропии приближается к единице; если все показатели проблемы выражены количественно, то показатель энтропии приближается к нулю;

– степень риска вложения инвестиций;

– вероятность реализации решения по показателям качества, затрат и сроков;

– степень адекватности (или степень точности прогноза) теоретической модели фактическим данным, на основании которой она была разработана.

Конфликт – это противоречие, которое характеризуется противоборством конфликтующих сторон. Конфликты возникают на почве противоположности интересов, социальных установок и направленности личностей, вовлечённых в конфликт людей.

Существуют пять основных стратегий разрешения конфликта. В основу их положена система, называемая методом Томаса–Килменна. Метод был разработан К. У. Томасом и Р. Х. Килменном в 1972 году. Система позволяет создать для каждого человека свой собственный стиль разрешения конфликта. Стиль поведения в конкретном конфликте определяется той мерой, в которой член коллектива хочет удовлетворить собственные интересы (действуя активно или пассивно) и интересы другой стороны (действуя совместно или индивидуально). Если представить это в графической форме, то получится сетка Томаса–Килменна, позволяющая определить место и название для каждого из пяти основных стратегий разрешения конфликта.

В процессе решения управленческих задач достаточно часто применяется метод **«мозгового штурма», «метод синектики», «метод дневников», «метод Гордона», «метод Дельфи», «метод 635», «метод голосования за и против», «метод утопических игр», «метод Дебелька».**

Вопросы и задания:

1. Особенности стратегий и тактик решения задач управления.
2. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности.
3. Метод решения управленческих задач «Мозговой штурм».
4. «Метод синектики».
5. Метод Гордона.
6. Метод Дельфи.
7. «Метод 635».

8. Метод голосования.
9. Метод утопических игр.
10. Метод Дельбека.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 c. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0**Методическое обеспечение:**

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Тема 4. Руководство и лидерство в управлении организациями

Практическое занятие № 7. Менеджер: типология и требования должностных позиций

Цель: изучить типологию и требования должностных позиций.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Английское слово «management» (управление) берет своё начало от корня латинского слова «manus» (рука). Этот термин не имеет аналога в русском языке, хотя его часто используют как синоним терминов «управление» и «научная организация труда». В настоящее время менеджмент представляет собой сложное социально-экономическое явление, которое отражается практически на всех сторонах жизни общества. Характерными чертами современного развития менеджмента являются: его компьютеризация; сокращение избыточных звеньев административной системы; децентрализация управленческих функций (самоуправление); разработка методов долгосрочного социотехнического планирования; разработка технологии проектирования социальных систем.

Экономические преобразования в нашей стране обусловили спрос на ряд профессий, новых для отечественной экономической практики. В их числе и профессия менеджера. В общем случае к отличительным особенностям профессиональной деятельности менеджера следует отнести появление некоторых не свойственных руководителям государственной экономики управленческих функций, расширение их ответственности и прав в решении проблем организации.

Менеджер – это специалист по управлению, который разрабатывает планы, определяет, *что* и *когда* делать, как и *кто* будет выполнять намеченное (управление персоналом), *разрабатывает рабочие процедуры* (технологии) применительно ко всем стадиям управленческого цикла, осуществляет контроль.

Практически все создаваемые организации предпринимательского типа заинтересованы в профессионально подготовленных руководителях, способных ориентироваться в финансовых, юридических, психологических и других вопросах. Таких руководителей и принято называть менеджерами.

Менеджер – особый тип руководителя, появляющийся в нашей реальности. Одна из главных задач менеджера заключается в эффективной организации работы его подчинённых. Искусство руководителя проявляется не только в налаживании коммуникаций, координировании и направлении работы подчинённых, но и в умении делегировать им необходимые полномочия и ответственность, предоставлять право высказывать и отстаивать собственное мнение, сохраняя за собой функцию контроля.

Вопросы и задания:

1. Сферы деятельности менеджера. Профессиональные функции менеджеров.
2. Статус менеджера и основные роли в управлении организацией.
3. Профессионально важные качества менеджера (основные группы: мотивационно-волевые, интеллектуальные, коммуникативные).
4. Каталог требований должностных позиций.
5. Квалификационные требования. Организационные требования. Функциональные требования.
6. Методы диагностики профессионально важных качеств менеджеров.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 c. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 8. Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров

Цель: помочь студентам усвоить набор основных понятий, получить представление профессиональной подготовки и стилях менеджеров.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Целесообразность специальной и непрерывной профессиональной подготовки в области менеджмента обусловлена рядом причин. Первоначальная идея обеспечения эффективности управления за счёт подбора людей, обладающих «чертами лидера», оказалась далеко не универсальной. Кроме того, даже если человек обладает способностью к управлению людьми, для её успешной реализации необходимы специальные знания и умения. Значительное влияние на успешность управленческой деятельности оказывает стиль управления людьми. Осознание этого и совершенствование собственного стиля воздействия также могут стать предметом специальной подготовки менеджера.

При подготовке менеджеров необходимо принимать во внимание смещение смысла и целей образования в сторону идеи самовыражения и полного раскрытия возможностей и

способностей личности. Концепции обучения, в основе которых лежит передача опыта предыдущими поколениями, больше не действуют эффективно.

М. Мид выделяет три типа культур:

1) постфигуративную – обучаемые учатся прежде всего у своих предшественников;

2) кофигуративную – обучаемые учатся у сверстников;

3) префигуративную – взрослые учатся также у младших поколений. Современный менеджмент имеет многочисленные примеры впечатляющего успеха организаций, которые реализовывали идеи новичков, пусть не обладавших большим опытом, но отличавшихся большой чувствительностью и восприимчивостью к возникающим шансам.

Наиболее серьёзная подготовка менеджеров на научной основе повсеместно осуществляется в рамках программ магистров делового администрирования (Master of Business Administration, MBA). Их содержание и структура хорошо известны и состоят из базовых дисциплин, (среди которых экономика, право, количественные методы, науки о человеческом поведении), основных управленческих дисциплин – core (таких, как финансы, маркетинг, управление операциями, эккаунтинг, общий менеджмент), интегративных дисциплин – *integrative* (среди которых среда бизнеса, стратегия бизнеса, международные операции), специальных экономических и управленческих дисциплин при их широком выборе. Система подготовки менеджеров является многоступенчатой, и это характерно для американского, европейского, японского и отечественного менеджмента.

Вопросы и задания:

1. Требования к личности менеджера.
2. Роль функционального, личностного и ситуационного (поведенческого) подходов в определении нормативной модели эффективного руководителя.
3. Профессиональная подготовка менеджеров.
4. Методы профессиональной подготовки менеджеров.
5. Авторитет менеджера и стили управления.
6. Формы авторитета руководителя.
7. Классификация управленческих стилей.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и

психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 9. Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров

Цель: изучить особенности профессионального здоровья управленца, дать определение синдрому психического выгорания менеджера и его симптомов.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

В условиях рыночной экономики значение здоровья менеджера возрастает. Поэтому многие люди сейчас начинают понимать, что не могут себе позволить болеть. Часто болеющий сотрудник не может надеяться на повышение по службе. В наши дни слабому здоровьем человеку трудно рассчитывать на интересную, престижную, хорошо оплачиваемую работу.

Как правило, повседневная работа менеджера не требует от нас больших мышечных усилий. Руки и ноги нам все чаще заменяют «умные» машины и механизмы, средства транспорта и связи.

Недостаток движения и связанная с ней недостаточность мышечной деятельности оказывают резкое отрицательное влияние на организм. Большинство болезней цивилизации находится в прямой зависимости от недостатка движения. При дефиците движения (физических нагрузок) детренируются механизмы регуляции кровяного давления, тонуса сосудов, работы сердца, что делает организм, и в первую очередь сердце, сосуды, коронарную систему, чрезвычайно уязвимыми для любых, даже незначительных трудностей.

Исследования, проведённые за последние годы, показали, что регулярные занятия физическими упражнениями позволяют в среднем вдвое снизить продолжительность временной нетрудоспособности работника, на 10 % снизить производственный и бытовой травматизм, уменьшить число конфликтных ситуаций, ежегодно для каждого человека сократить экономические потери.

Реализацию программы физической активности необходимо начинать с утренних физических упражнений, желательно на свежем воздухе. Минимальная их продолжительность 15 минут, максимальная 1 час. После завершения зарядки обязательны водные процедуры: обычный душ с постепенным переходом к контрастному.

Если дорога на работу занимает не более 30 минут, необходимо ходить пешком на работу и с работы, что обеспечивает минимум ежедневной двигательной активности – не менее 5 км. Следует отказаться от лифта, если позволяет здоровье, использовать также часть обеденного перерыва для того, чтобы подвигаться.

Многие люди в наше время теряют всякое благоразумие, когда дело доходит до потребления пищи и напитков. Питание само по себе служит цели поддержания энергетического баланса, обмена веществ в организме.

Современный деловой человек проводит значительную часть рабочего дня за письменным столом, что сводит мышечную активность к манипуляциям с телефонной трубкой. При этой нагрузке затрачивается в сутки не более 2000–2500 ккал. И если с пищей он получает больше, то излишние калории затрудняют работу регулирующих систем организма, что вызывает отложение балластных веществ на стенках сосудов, ведёт к развитию атеросклероза. Аппетит обычно значительно превосходит действительные физиологические потребности организма, поэтому справедлив общеизвестный принцип – выходить из-за стола с ощущением лёгкого голода.

Вопросы и задания:

1. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема.
2. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджера. Профессиональное долголетие менеджера.
3. Синдром психического выгорания и его симптомы.
4. Модели изучения психического выгорания.
5. Производственные стресс и синдром выгорания.
6. Личностные и профессиональные факторы психического выгорания.
7. Профилактика выгорания и психологическая помощь «выгоревшим».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 10. Характеристика лидерства в современном менеджменте

Цель: изучить характеристики лидерства в современном менеджменте.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Понятия «лидерство» и «менеджмент» далеко не всегда тождественны, но суть их различий большинство людей представляют себе неправильно. В лидерстве нет ничего мистического и загадочного. Это не привилегия узкого круга избранных. Лидерство не обязательно важнее менеджмента, и одно не заменяет другое.

На самом деле лидерство и менеджмент в компании – две отдельные, дополняющие друг друга системы действий. Каждая имеет свою функцию и характерные для неё виды деятельности. Для успеха компании в современном деловом мире, все более сложном и быстро меняющемся, необходимо освоить обе.

Лидерство служит дополнением к менеджменту, а не заменяет его. Однако, развивая в своих сотрудниках способность к лидерству, главы компаний не должны забывать, что сильный лидер, но слабый менеджер – ничуть не лучше (а то и хуже), чем наоборот. Действительно, это задача не из лёгких – сочетать умелое лидерство с грамотным менеджментом и использовать их как две взаимодополняющие силы.

Разумеется, не каждый способен одновременно быть классным лидером и грамотным менеджером. У некоторых людей – настоящий талант к управленческой работе, но не хватает лидерских качеств. Другие обладают явными задатками лидера, но по разным причинам не способны стать эффективными менеджерами. Если руководитель достаточно умён, то в его компании будут ценить и тех, и других и постараются, чтобы эти талантливые люди стали частью коллектива.

Однако, когда дело доходит до подготовки специалистов на высшие руководящие должности, главы компаний откровенно игнорируют предупреждения психологов о том, что человек не способен быть одновременно менеджером и лидером. Они пытаются воспитать лидеров и менеджеров в одном лице. И их можно понять. Но возможно ли это? Ведь менеджеры и лидеры – люди совершенно разных типов. И чтобы действительно

суметь подготовить таких корифеев, компаниям надлежит уяснить основное различие между лидерством и менеджментом.

Менеджер-лидер является ключевой фигурой в управлении организацией, а лидерство – венцом управленческой деятельности. Менеджер – это член организации, осуществляющий управленческую деятельность и решающий управленческие задачи. С полной ответственностью можно утверждать, что менеджеры являются ключевыми людьми в организации. Однако не все менеджеры играют одинаковую роль в организации, не все менеджеры занимают одинаковую позицию в организации, задачи, решаемые различными менеджерами далеко не одинаковы и, наконец, функции, выполняемые отдельными менеджерами, тоже не идентичны. Это связано с тем, что в организации существует иерархия, с тем, что в организации выполняются различные функции, и, наконец, с тем, что существуют различные виды управленческой деятельности. Организация не может существовать без менеджеров.

Организации, добивающиеся успеха, отличаются от противоположных им, главным образом тем, что имеют более динамичное и эффективное руководство. В современном русском языке под руководством, с точки зрения собственника, подразумевается либо индивид (руководитель) или группа (руководящий состав), либо процесс, то есть обладающий индивидуальными особенностями способ управления организацией. Синонимами слов руководство и руководитель являются слова лидерство и лидер.

Существует много причин для развития навыков мотивации людей. Возможно, главными из них являются: а) стать более эффективным лидером; б) более общая – быть позитивной, филантропической силой мира.

Каждый из нас решает сам, становиться ли филантропом. Удачливые предприниматели стремятся быть лидерами. Хотим мы того или нет, за пределами работы руководящая роль часто нам навязывается. Большинство из нас порой вынуждены быть лидерами чего-либо: компании, рабочего коллектива, спортивной команды, семьи, группы товарищей по увлечению кино, в крайнем случае, мы руководим самими собой.

Вопросы и задания:

1. Типы лидерства, с точки зрения масштабности решаемых задач (бытовой, социальный, политический).

2. Природа лидерства. Концепция физических качеств. Концепция интеллигентности (Гизели).

3. Ситуативная теория лидерства. Типы лидерства в зависимости от особенностей психотипа.

4. Мотивация лидерства. Психоаналитическая теория З. Фрейда. Инструментальная мотивация. Игровая мотивация.

5. Типология лидерства. Эмоциональный, деловой и информационный компоненты лидерской деятельности.

6. Виды лидеров (лидер-организатор, лидер-творец, лидер-борец, лидер-дипломат, лидер-утешитель).

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 c. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Тема 5. Подготовка управленческих кадров

Практическое занятие № 11. Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг

Цель: рассмотреть понятия «стратегия отбора персонала», по каким этапам идёт подбор персонала, что для этого требуется и каким должен быть сотрудник.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Понятием *«кадровая стратегия»,* как правило, охватывается совокупность основных моделей, представлений и принципов, которые применяются в работе с кадрами организаций. Считается, что с целью кадровой стратегии является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состояния рынка труда.

По отношению к внешней среде организации могут реализовать открытую или закрытую кадровую стратегию. В первом случае речь идёт о том, что организация комплектует свой состав (независимо от уровня ответственности) за счёт внешних

источников. Закрытая кадровая стратегия характерна для организаций, делающих ставку (за исключением технических должностей), исключительно на внутренние источники комплектования кадров.

К основным этапам построения кадровой стратегии относятся:

– нормирование, состоящее в формулировании общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии с целями и ценностями организации;

– программирование, включающее разработку системы процедур, мероприятий и кадровых технологий;

– мониторинг персонала, заключающийся в собственно реализации конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала и оценки эффективности этих мер.

Сегодня можно говорить об институционализации *основных направлений работы с персоналом*, объединяемых понятием «управление персоналом». К ним относятся следующие (перечисленные не в порядке значимости):

1. планирование трудовых ресурсов (анализ и прогноз потребности);
2. набор персонала;
3. отбор персонала;
4. разработка системы стимулирования;
5. адаптация персонала;
6. обучение персонала;
7. оценка трудовой деятельности;
8. планирование карьеры;
9. подготовка руководящих кадров;
10. мониторинг специально – психологической ситуации и организация коммуникации внутри предприятия.

Каждая из указанных выше направлений можно рассматривать в качестве особого вида профессиональной деятельности в рамках управления персоналом в целом. Вместе с тем следует обратить внимание на то, что в зависимости от стадии жизненного цикла иди по кадровой стратегии организации то или иное направление становится ведущим или наиболее важным видом деятельности работников кадровых служб. Такого рода спецификацию можно наблюдать и в связи с уровнем (или глубиной) планирования, характерного для конкретной организации. Целесообразно говорить о трёх различных «акцентов» мероприятий по управлению персоналом в зависимости от того, как далеко в будущее «заглядывают» руководители организаций. Эмпирическим путём удалось определить временные показатели, характерные для каждого уровня планирования: долгосрочный или стратегический – 3–5 лет, среднесрочный – 1–3 года и краткосрочный – до 1 года. Как правило, долгосрочный уровень планирования в нынешнем политической и экономической ситуации в России позволяют очень немногие организации. Основная масса организаций пытается планировать работу с персоналом в среднесрочной перспективе. В тоже время достаточно большое число организаций успевает реализовывать каждое мероприятие в краткосрочном диапазоне.

Вопросы и задания:

1. Маркетинг персонала, как вид управленческой деятельности.
2. Привлечение персонала и факторы, влияющие на потребность в персонале.
3. Активные и пассивные методы набора кадров.
4. Формирование требований к кандидату.

5. Отбор персонала. Модель отбора персонала. Собеседование при отборе персонала.

6. Тестирование в процессе отбора персонала.

7. Основные подходы к обучению персонала. Виды (формы) обучения персонала.

8. Наем и адаптация персонала в организации.

9. Методы, принимаемые в процессе отбора кандидатов на вакантную должность.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 12. Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности

Цель: рассмотреть основную характеристику формирования групп и команд в управленческой деятельности.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Командный менеджмент, т. е. менеджмент, осуществляемый посредством создания и функционирования управленческих команд как одна из форм коллективного управления, основан на процессе делегирования полномочий. Почти все организации наделяют менеджеров различных уровней ответственностью за более широкий круг задач, нежели тот, с которым они могли бы справиться лично. Для того чтобы они могли нести эту ответственность, создаются те или иные формы коллективного управления, основанные на перераспределении ответственности. Однако, как указывают М. Вудкок и Д. Френсис такая передача оказывается затруднительной для многих менеджеров. Они боятся, что важными аспектами пренебрегут или выполнят их кое-как, и поэтому испытывают искушение брать все важные задачи на себя В успешных управленческих группах выработка и принятие решений осуществляются непосредственно группой, а роль администратора сводится к тому, чтобы создать для этого необходимые условия, определить границы пространства решения и дать в затруднительном случае необходимый совет.

Командой называют небольшое количество человек (чаще всего 5–7, реже до 15–20), которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки; принимают на себя ответственность за конечные результаты, способны изменять функционально-ролевую соотнесённость (исполнять любые внутригрупповые роли); имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнёров к данной общности (группе).

Управленческая команда состоит из группы специалистов, принадлежащих к различным сферам организационной деятельности и работающих совместно над решением тех или иных проблем.

Суть команды заключается в общем для всех её членов обязательстве. Такого рода обязательство требует наличия некоего назначения, в которое верят все члены команды, – её миссии. Миссия команды должна включать элемент, связанный с выигрыванием, первенством, продвижением вперёд. Существует отличие целей команды от её назначения (миссии): цели команды позволяют следить за своим продвижением по пути к успеху, а миссия как более глобальное по своей сути придаёт всем конкретным целям смысл и энергию. Ни одна из групп не становится командой до тех пор, пока она не признает себя подотчётной как команда. Командная подотчётность – это определённые обещания, которые лежат в основе двух аспектов эффективных команд: обязательства и доверия. Взаимная отчётность не может возникнуть по принуждению, но, когда команда разделяет общее назначение, цели и подход, взаимная отчётность возникает как естественная составляющая.

Для команды важно наличие у сотрудников комбинации взаимодополняющих навыков, составляющих три категории:

– техническая или функциональная экспертиза;
– навыки по решению проблем и принятию решений;
– межличностные навыки (принятие риска, полезная критика, активное слушание и т. д.).

Командные отношения, традиционно включающие в себя такие понятия, как чувство локтя, дух партнёрства и товарищества, могут проявляться исключительно в деловой сфере, не распространяясь на личную жизнь членов команды. Существует много примеров, когда удачные партнёры по бизнесу не переносили присутствия друг друга, если речь заходила о других сферах общения.

Вопросы и задания:

1. Социальная группа, как одна из общих форм социального взаимодействия. Разновидности групп.
2. Психологические характеристики групп. Формирование групп и команд. Особенности личного стиля руководителя или лидера с другими членами команды.
3. Этапы командообразования. Основные подходы к формированию команды.
4. Социальная и социально-психологическая структура группы.
5. Позитивные, негативные и адекватные типы установки на восприятие другого человека.
6. Типичные искажения представлений о другом человеке: эффект «ореола», эффект «последовательности», эффект «авансирования», «эффект проецирование на других людей собственных свойственных свойств», «эффект средней ошибки». Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
7. Основные пути, обеспечивающие эффективность работы команды или коллектива.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:
www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Тема 6. Профессиональные деформации персонала

Практическое занятие № 13. Профессиональные деформации персонала

Цель: проанализировать основные проявления профессиональной деформации личности.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Деформация личности профессиональная – изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности. Вследствие неразрывного единства сознания и специфической деятельности формируется профессиональный тип личности. Самое большое влияние профессиональная деформация оказывает на личностные особенности представителей тех профессий, работа которых связана с людьми (чиновники, руководители, работники по кадрам, педагоги, психологи). Крайняя форма профессиональной деформации личности у них выражается в формальном, сугубо функциональном отношении к людям. Высокий уровень профессиональной деформации также наблюдается у медицинских работников, военнослужащих и сотрудников спецслужб.

Согласно выводам психологов, у менеджеров профессиональная деформация заключается в психологической дезориентации из-за постоянного давления на них как внешних, так и внутренних факторов. Она выражается в высоком уровне агрессивности, неадекватности в восприятии людей и ситуаций, наконец, в потере вкуса к жизни. Все это порождает ещё одну общую для многих управленцев проблему: неспособность к эффективному самосовершенствованию и развитию.

Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер. Она проявляется в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике. Частными случаями профессиональной деформации являются Административный восторг, Управленческая эрозия и Синдром эмоционального сгорания

Взаимодействие личности с профессией (включающее выбор и качество освоения последней, психологическое сопровождение профессионального становления, психологическое содержание деятельности, формирование профессионализма, профилактику и корректировку профессиональной деформации личности) является системообразующим фактором психологии труда. Ещё в начале прошлого века Питирим Сорокин, рассматривая преимущественно негативный аспект влияния профессиональной деятельности на человека, ввёл понятие «профессиональная деформация личности». Проблема воздействия профессии на личность постоянно концентрирует на себе внимание исследователей и по-прежнему остаётся актуальной.

Одна из самых частых причин профессиональной деформации, как утверждают специалисты, – это специфика ближайшего окружения, с которым вынужден иметь общение специалист-профессионал, а также специфика его деятельности.

Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является разделение труда и все более узкая специализация профессионалов. Ежедневная работа,

на протяжении многих лет, по решению типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения.

В психологической литературе выделяют три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера.

К факторам социально-психологического характера относятся:

– неадекватный и грубый стиль руководства подчинёнными;

– неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (например, семьи, друзей и др.);

– низкая общественная оценка деятельности, что порой ведёт к безысходности в деятельности сотрудников, возникновению профессионального бессилия и неуверенности в необходимости своей профессии.

Вопросы и задания:

1. Сущность профессиональной деформации личности.
2. Предмет труда как причина деформации.
3. Профессиональные средства и усвоенная технология как факторы деформации.
4. Нормы профессиональной этики и деонтологии как регуляторы жизнедеятельности личности.
5. Взаимосвязь личности и субъекта в целостной структуре индивидуальности.
6. Разделение труда как общий фактор деформации личности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 c. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 c. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 c. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. -

Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Тема 7. Психологические основы делового общения.

Практическое занятие № 14. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых

Цель: изучить понятие общение, его роль в деятельности руководителя и подчинённых. Раскрыть основные стороны общения.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Общение – это сложный, многообразный процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания другого человека.

Значительную часть своей активной жизни человек проводит в разных видах общения – пишет, читает, говорит, слушает, и поэтому можно сказать, что общение может быть и источником успеха, и причиной многих жизненных трудностей для каждого. Менеджер тратит на общение до 90 % своего времени. Ни одна группа, ни одна организация, не может существовать без адекватного общения, обеспечивающего передачу информации, обмен идеями и координацию усилий.

Понятия социального общения, социального статуса, социальной роли. Специфика социальных отношений заключается в том, что в них встречаются не просто индивид с индивидом, а индивиды, как представители определённых общественных групп (классов, профессий или других групп, сложившихся в сфере политической жизни, например, политических партий и т. д.). Эти отношения строятся *не́* на основе симпатий или антипатий, а на основе определённого положения, занимаемого каждым в системе общества (например, наше с вами общение на лекции – это тоже социальное общение).

Учитывая сложность изучения общения, необходимо обозначить его структуру, чтобы затем был возможен анализ каждого элемента. Отметим структуру общения, это три взаимосвязанных стороны:

Коммуникативная сторона общения состоит в обмене информацией между общающимися индивидами.

Интерактивная сторона общения заключается в организации взаимодействия между общающимися индивидами, т. е. в обмене не только знаниями, идеями, но и действиями.

Перцептивная сторона общения означает процесс восприятия и познания друг друга партнёрами по общению и установления на этой основе взаимопонимания.

Коммуникативная сторона – это обмен информацией, её понимание. Коммуникативное взаимодействие можно классифицировать по разным основаниям.

Сегодня известен целый ряд приёмов повышения эффективности общения, преодоления коммуникативных барьеров. Назовём некоторые из них:

1) приём на «имя собственное» основан на произнесении вслух имени-отчества партнёра, с которым общается работник. Это показывает внимание к личности, способствует утверждению человека как личности, вызывает у него чувства удовлетворения и сопровождается положительными эмоциями, тем самым формируется аттракция, расположение работника к клиенту или партнёру.

2) приём «зеркало отношений» состоит в доброй улыбке и приятном выражении лица, свидетельствующем, что «я – ваш друг». А друг – это сторонник и защитник. Возникает чувство защищённости у клиента, что образует положительные эмоции и вольно или невольно формирует аттракцию.

3) приём «золотые слова» заключается в высказывании комплиментов в адрес человека, способствующих эффекту внушения. Тем самым происходит как бы «заочное» удовлетворение потребности в совершенствовании, что ведёт также к образованию положительных эмоций и обусловливает расположенность к работнику.

4) приём «терпеливый слушатель» вытекает из терпеливого и внимательного выслушивания проблем человека. Это приводит к удовлетворению одной из самых важных потребностей любого человека – потребности в самоутверждении. Её удовлетворение, естественно, ведёт к образованию положительных эмоций и создаёт доверительное расположение человека.

5) приём «личная жизнь» выражается в привлечении внимания к «хобби», увлечениям клиента (партнёра), что также повышает его вербальную активность и сопровождается положительными эмоциями. Если человек общителен, это ещё не значит, что с ним приятно разговаривать. Есть люди, которые своей общительностью надоедают каждому буквально с первых минут разговора. Посмотрите внимательно, разве мало вокруг таких людей?

Вопросы и задания:

1. Процесс общения и его проявления.
2. Надёжность и эффективность общения. Критерии общения.
3. Роль эмоций в общении. Средства выражения чувств при общении. Составляющие профессионального общения руководителя.
4. Влияние руководителя на персонал. Разновидности власти. Реализация тактики эффективного профессионального общения руководителя со своими подчинёнными с помощью мотивационных приёмов. Законы аргументации и убеждения.
5. Публичная ораторская речь. Работа с деловой корреспонденцией. Роль имиджа в деловом контакте. Этика делового общения. Этикет и культура делового человека.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск:

Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 15. Переговоры в управлении организацией

Цель: изучить общую характеристику подходов и типов поведения управляющего на переговорах.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Для того чтобы вести переговоры, необходимо понять, что они из себя представляют. Переговоры – это вид совместной с партнёром деятельности, как правило, направленной на решение проблемы. Они всегда предполагают, по крайней мере, двух участников, интересы которых частично совпадают, а частично – расходятся. В иных случаях мы имеем дело совсем с другими видами взаимодействия. При полном совпадении интересов сторон обсуждение не требуется, участники просто переходят к сотрудничеству. При полном их расхождении мы наблюдаем в наиболее явном виде конкуренцию, состязание, противоборство, конфронтацию.

Нравится вам это или нет, но вы являетесь человеком, ведущим переговоры. Переговоры – это факт нашей повседневной жизни, основное средство получить от других людей то, чего вы хотите.

В наше время все чаще приходится прибегать к переговорам: ведь конфликт является, образно говоря, развивающейся индустрией. Каждый человек хочет участвовать в принятии решений, которые его затрагивают; все меньше и меньше людей соглашаются с навязанными кем-то решениями. Хотя переговоры происходят каждый день, вести их

как следует нелегко. Люди оказываются перед дилеммой. Они видят лишь две возможности ведения переговоров - быть податливым или жёстким. Вторая стандартная стратегия в переговорах предусматривает средний подход – между мягким и жёстким, но включает в себя попытку сделки между стремлением достичь желаемого и ладить с людьми.

Есть третий путь ведения переговоров, предусматривающий позицию, основанную не на слабости или твёрдости, а скорее объединяющий и то и другое. Метод принципиальных переговоров, разработанный в рамках Гарвардского проекта по переговорам, состоит в том, чтобы решать проблемы на основе их качественных свойств, то есть, исходя из сути дела, а не торговаться по поводу того, на что может пойти или нет каждая из сторон. Метод означает жёсткий подход к рассмотрению существа дела, но предусматривает мягкий подход к отношениям между участниками переговоров. Он не прибегает к трюкам и не использует фактор положения. Принципиальные переговоры показывают, как достичь того, что вам полагается по праву, и остаться при этом в рамках приличий. Этот метод даёт вам возможность быть справедливым, одновременно предохраняя от тех, кто мог бы воспользоваться вашей честностью. Метод принципиальных переговоров входит постепенно и в нашу жизнь, соседствуя с остальными методами и постепенно вытесняя их.

К числу других существенных функций переговоров относятся регулирование, контроль, координация действий. Эти функции, в отличие от информационно-коммуникативной, реализуются, как правило, при наличии хорошо налаженных отношений партнёров, обычно в тех случаях, когда уже имеются договорённости и переговоры ведутся по поводу выполнения достигнутых ранее совместных решений.

Переговоры являются неотъемлемой частью деловых контактов. Американские специалисты считают переговоры «острием экономических отношений». Помимо хорошего знания предмета обсуждения необходимо владеть техникой ведения переговоров, получить определённую профессиональную подготовку.

В отличие от зарубежных коллег, которые с юности овладевают переговорным процессом (а рынок без переговоров немыслим), для российских предпринимателей это совершенно новая область деятельности. Отсюда и соответствующее отношение к переговорам. В одних случаях – это просто растерянность, в других – наши предприниматели прибегают к методам, усвоенным при командно-административной системе. В результате переговоры «не идут», партнёры терпят убытки, а иногда безвозвратно теряют возможность наладить взаимовыгодные внешнеэкономические связи. Выход один – научиться искусству ведения переговоров.

Вопросы и задания:

1. Сущность и классификация переговоров.
2. Тактики, характеризующие стратегии отношений взаимодействующих субъектов. Элементы переговорного процесса и их детерминанты. Модели переговоров. Деятельностная модель переговоров.
3. Модель переговоров, ориентированных на принципы (У. Линкольн, Р. Фишер и У. Юри).
4. Переговорные стили. Стилевой профиль поведения взаимодействующих сторон на переговорах. Ранжирование характеристик специалиста по переговорам (по Каррасу).
5. Национальные стили ведения переговоров.
6. Деловые совещания. Деловые дискуссии.
7. Законы аргументации и убеждения (правила Гомера, Сократа и Паскаля).
8. Трудности в переговорах: тупики, манипуляции, конфликты.
9. Способы выхода из тупика. Манипулирование людьми.
10. Конфликт как фактор развития переговоров.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».
http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Тема 8. Конфликты в организации и возможности их разрешения

Практическое занятие № 16. Конфликты в организации и возможности их разрешения

Цель: изучить понятие конфликт, его виды и особенности. Раскрыть основные стратегии разрешения конфликтов в управлении.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Конфликт или конфликтная ситуация является причиной возникновения стрессовых ситуаций в процессе коллективной трудовой деятельности. Существуют различные точки зрения в определении понятия конфликт и его классификации. В отечественной психологии разработана понятийная схема описания конфликта. Схема, которая была предложена Л. А. Петровской, содержит четыре категориальных группы: структура конфликта, его динамика, функции и типология. А. Я. Анцуповым и А. И. Шипиловым выделяются: сущность конфликта, его генезис, эволюция конфликта, классификация, структура, динамика, функции, информация в конфликте, предупреждение, разрешение конфликта, методы диагностики и исследования конфликта. (Анцупов А. А., Шипилов А. И.). А. А. Ершов определяет конфликт как действие противоположных, несовместимых в данной ситуации мотивов, интересов, типов поведения. Н. В. Гришина рассматривает конфликт как осознанное препятствие в достижении целей совместной деятельности, как реакцию на почве несовместимости характеров, несходства культурных основ и потребностей. (Гришина Н. В.).

Конфликт представляет собой деструкцию этих отношений на эмоциональном, когнитивном или поведенческом уровнях. С точки зрения психического состояния противоборствующих сторон, конфликт выступает одновременно и как защитная реакция, и как ответная эмоционально окрашенная реакция. В основе возникновения конфликтов лежат противоречия, возникающие в процессе трудовой деятельности: противоречия поиска, когда сталкивается новаторство с консерватизмом; противоречия групповых интересов, когда отстаиваются только групповые интересы при игнорировании общих интересов; противоречия, связанные с личными, эгоистическими побуждениями, когда корысть, карьеризм подавляют все другие мотивы; противоречия несостоявшихся ожиданий; противоречия политические (антисоциальные поступки). Противоречия приводят к конфликтам только тогда, когда они затрагивают социальный статус группы или личности, материальные или духовные ценности людей, их престиж, моральное, нравственное достоинство личности. Такие противоречия не только вызывают негативную оценку, но и сопровождаются различными эмоциональными аффектами, такими как обида, гнев, презрение, возмущение, негодование, страх. Эмоции нередко толкают человека на борьбу, и в этом случае вместо противоречия возникает противоборство.

К методам диагностики и исследования конфликтов относятся практически все методы диагностики, но чаще всего – лабораторные эксперименты, ретроспективные и бланковые методики и тесты. Выделяют пять уровней конфликтов в организации: внутри личности, между личностями, внутри группы, между группами, внутри организации. Эти уровни тесно связаны между собой. Например, внутриличностный конфликт может заставить индивида действовать агрессивно по отношению к другим и вызвать тем самым межличностный конфликт. Внутриличностный конфликт случается внутри индивида и часто является конфликтом целей или конфликтом взглядов. Конфликтом целей он становится тогда, когда индивид выбирает и пытается достигнуть взаимоисключающих целей.

Вопросы и задания:

1. Типология конфликтов. Динамика конфликта. Критерии конфликта. Функции и причины конфликтов.
2. Конструктивная функция конфликта. Факторы, играющие важную роль в конструктивном разрешении конфликтов.
3. Деструктивные признаки конфликта.
4. Основные причины конфликтов в организациях.

5. Учёт эмоционального состояния и индивидуальных особенностей участников конфликта. Пять типов конфликтных личностей (конфликтная личность демонстративного, ригидного, неуправляемого, сверхточного, бесконфликтного типов).

6. Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении. Поиск путей выхода из конфликта. Структурные (организационные) и межличностные способы управления конфликтами.

7. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликта (противоборство, сотрудничество, компромисс, уход и приспособление).

8. Подходы к конфликтам Дж. Г. Скотта и несколько приёмов анализа причин конфликта.

9. Табу в конфликтной ситуации. Логическая аргументация в полемике.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Дополнительная литература:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

http://www.iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks

Перечень основной литературы:

1. Белашева, И. В. (СКФУ).
    Психология управления: учебное пособие (курс лекций: специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности; Специализации: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности", "Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях". Квалификация - специалист / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко ; ФГАОУ ВО Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь: СКФУ, 2019. - 169 с.: ил. - Библиогр.: с. 165-16

2. Трусь, А. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления,2021-10-06. - Минск: Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2

Перечень дополнительной литературы:

1. Вырупаева, Т. В.
    Психология управления и лидерства в организации Электронный ресурс / Вырупаева Т. В., Моськина И. Ю.: учебное пособие. - Красноярск: СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9

2. Данилова, И. А.
    Социология и психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. - Социология и психология управления,2020-02-05. - Саратов: Научная книга, 2019. - 98 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9758-1781-5

3. Захарова, Л.Н.
    Психология управления Электронный ресурс: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления,2019-04-20. - Москва: Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5

4. Малягина, Н. А.
    Психология управления Электронный ресурс: Учебное пособие / Н. А. Малягина. - Психология управления,2019-02-17. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-374-00560-8

5. Шуванов, В.И.
    Социальная психология управления Электронный ресурс: учебник / В.И. Шуванов. - Социальная психология управления,2020-10-10. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 467 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-238-01629-0