

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

Методические указания

по выполнению практических работ

по дисциплине

«Психология управления лидерства»

для студентов направления подготовки

15.03.02 Технологические машины и оборудование

направленность (профиль):

Цифровые технологии проектирования и управления технологическим
оборудованием

Ставрополь 2023

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 принятия 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.

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 ознакомиться 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.

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. «Рванный 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.

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 информативности 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:

– 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».

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

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 «акцентах» 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 нынешней 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.

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 соотносённость (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.

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,

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 не 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.

Высшая 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. Стилиевой 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.

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.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания

по выполнению самостоятельной работы
по дисциплине «Психология управления лидерства»
для студентов направления подготовки 15.03.02 Технологические машины и
оборудование, направленность (профиль) Цифровые технологии
проектирования и управления технологическим оборудованием

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины.....	5
2 План-график выполнения самостоятельной работы.....	7
3 Контрольные точки и виды отчетности по ним.....	8
4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	8
5 Тематический план дисциплины.....	9
6 Вопросы для собеседования.....	11
7 Методические рекомендации по изучению теоретического материала.....	12
8 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов.....	13
9 Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции.....	13
10 Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.....	14

Введение

Настоящее пособие разработано на основе:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (далее ФГОС ВО);
- нормативно-методических документов Минобрнауки России;
- Устава ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»;
- Приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 N 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (Зарегистрировано в Минюсте России 13.08.2021 N 64644);
- локальных нормативных актов ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет».

На современном рынке труда конкурентоспособным может стать только квалифицированный работник соответствующего уровня и профиля, компетентный, свободно владеющей своей профессией и ориентированный в смежных областях деятельности, способный к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов и готовый к постоянному профессиональному росту.

Самостоятельная работа студента направлена на достижение целей подготовки специалистов-профессионалов, активное включение обучаемых в сознательное освоение содержания образования, обеспечение мотивации, творческое овладение основными способами будущей профессиональной деятельности. Чтобы подготовить и обучить такого профессионала, высшим учебным заведениям необходимо скорректировать свой подход к планированию и организации учебно-воспитательной работы. Это в равной степени относится к изменению содержания и характера учебного процесса. В современных реалиях задача преподавателя высшей школы заключается в организации и направлении познавательной деятельности студентов, эффективность которой во многом зависит от их самостоятельной работы. В свою очередь, самостоятельная работа студентов должна представлять собой не просто самоцель, а средство достижения прочных и глубоких знаний, инструмент формирования активности и самостоятельности студентов.

В связи с введением в образовательный процесс новых образовательных стандартов, с уменьшением количества аудиторных занятий по дисциплинам возрастает роль самостоятельной работы студентов. Возникает необходимость оптимизации самостоятельной работы студентов (далее - СРС). Появляется необходимость модернизации технологий обучения, что существенно меняет подходы к учебно-методическому и организационно-техническому обеспечению учебного процесса.

Данная методическая разработка содержит рекомендации по организации, управлению и обеспечению эффективности самостоятельной работы студентов в процессе обучения в целях формирования необходимых компетенций.

Самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом учебного процесса для каждого студента и определяется учебным планом. Виды самостоятельной работы студентов определяются при разработке рабочих программ и учебных методических комплексов дисциплин содержанием учебной дисциплины. При определении содержания самостоятельной работы студентов следует учитывать их уровень самостоятельности и требования к уровню самостоятельности выпускников для того, чтобы за период обучения искомый уровень был достигнут. Так, удельный вес самостоятельной работы при обучении в очной форме составляет до 50% от количества аудиторных часов, отведённых на изучение дисциплины, в заочной форме - количество часов, отведённых на освоение дисциплины, увеличивается до 90%.

Самостоятельная работа определяется как индивидуальная или коллективная учебная деятельность, осуществляемая без непосредственного руководства педагога, но по его заданиям и под его контролем.

Самостоятельная работа – это познавательная учебная деятельность, когда последовательность мышления студента, его умственных и практических операций и действий зависит и определяется самим студентом. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня, что в итоге приводит к развитию навыка самостоятельного планирования и реализации деятельности.

Целью самостоятельной работы студентов является овладение необходимыми компетенциями по своему направлению подготовки, опытом творческой и исследовательской деятельности.

На основании компетентного подхода к реализации профессиональных образовательных программ, видами заданий для самостоятельной работы являются:

- *для овладения знаниями*: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы), составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа со словарями и справочниками, ознакомление с нормативными документами, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и информационно-телекоммуникационной сети Интернет и др.

- *для закрепления и систематизации знаний*: работа с конспектом лекции, обработка текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей), повторная работа над учебным материалом, составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект-анализ и др.), завершение аудиторных практических работ и оформление отчетов по ним, подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре (конференции), материалов-презентаций, подготовка реферата, составление библиографии, тематических кроссвордов, тестирование и др.

- *для формирования умений*: решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, выполнение расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Самостоятельная работа проводится в виде упражнений при изучении нового материала, упражнений в процессе закрепления и повторения, упражнений проверочных и контрольных работ, а также для самоконтроля.

Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

1. готовность студентов к самостоятельному труду;
2. наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;

3. консультационная помощь.

Самостоятельная работа может проходить в лекционном кабинете, компьютерном зале, библиотеке, дома. Самостоятельная работа способствует формированию компетенций, тренирует волю, воспитывает работоспособность, внимание, дисциплину и ответственность.

1 Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины

Дисциплина «Психология управления лидерства» относится к дисциплинам по выбору. Она направлена на формирование универсальных компетенций обучающихся в процессе выполнения работ, определенных ФГОС ВО.

Наименование компетенций:

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	<p>Пороговый уровень понимает: методы межличностной коммуникации; нормы социального взаимодействия; роль самопрезентации в профессиональном общении, методы общения и взаимодействия в группе</p> <p>Повышенный уровень понимает: методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде; способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде; участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p>
	ИД-2 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	<p>Пороговый уровень использует: методы работы команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов</p> <p>Повышенный уровень использует: методы работы команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов; способы и нормы</p>

		социального взаимодействия для реализации своей роли в команде; обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта
	ИД-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Пороговый уровень применяет: методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде Повышенный уровень применяет: способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде; участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи

В рамках курса дисциплины «Психология управления лидерства» самостоятельная работа студентов находит активное применение и включает в себя различные виды деятельности:

- подготовка к практическим занятиям, в том числе работа с методическими указаниями, средствами массовой информации;
- подготовка к лекциям, в том числе самостоятельное углубленное изучение теоретического курса по рекомендованной литературе;
- подготовка к промежуточной аттестации.

Цель самостоятельной работы студента при подготовке к лекциям заключается в получении новых знаний, приобретенных при более глубоком изучении литературы по дисциплине.

Задачи:

- доработка и повторение конспектов лекции;
- осмысление содержания лекции, логической структуры, выводов.

Цель самостоятельной работы студента при подготовке к практическим занятиям заключается в углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекциях в обобщенной форме.

Задачи:

- развить способность применять полученные знания на практике при решении конкретных задач;
- проверить знания студентов, полученные на лекциях и при самостоятельном изучении литературы.

2 План-график выполнения самостоятельной работы

Коды реализуемых компетенций, индикатора(ов)	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе		
			СРС	Контактная работа с преподавателям	Всего
2 семестр					
ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	Подготовка к практическому занятию	Собеседование	21,38	1.13	22.50
ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	Самостоятельное изучение литературы	Собеседование	21,38	1.13	22.50
Итого за 2 семестр			42,75	2,25	45,00
Итого			42,75	2,25	45,00

Таблица 1 – Виды самостоятельной работы для очной формы обучения

Коды реализуемых компетенций, индикатора(ов)	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе		
			СРС	Контактная работа с преподавателям	Всего
2 семестр					
ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	Подготовка к практическому занятию	Собеседование	33,38	1.13	34.50
ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	Самостоятельное изучение литературы	Собеседование	33,38	1.13	34.50
Итого за 2 семестр			66,76	2,25	69,00
Итого			66,76	2,25	69,00

3 Контрольные точки и виды отчетности по ним

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя ин-клюдивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	Не в полном объеме знает нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюдивной культуры и коммуникации	Имеет общее представление о нормах социального взаимодействия; методах межличностной коммуникации, способах и нормах социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методах межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюдивной культуры и коммуникации	Знает нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюдивной культуры и коммуникации	Нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюдивной культуры и коммуникации
ИД-2 УК-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	Не в полном объеме умеет использовать способы и нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, использовать способы и нормы социального взаимодействия для реализации	Имеет общее представление о способах и нормах социального взаимодействия; методах межличностной коммуникации, способах и нормах социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методах	Знает способы и нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, использовать способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной	Способы и нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, использовать способы и нормы социального взаимодействия для

	своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации	межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации	коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации	реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации
ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Не в полном объеме владеет: методами и способами социального взаимодействия; методами межличностной коммуникации, методами и способами социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методами участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации	Имеет общее представление о методах и способах социального взаимодействия; методах межличностной коммуникации, методах и способах социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методах участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации	Знает методы и способы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, методы и способы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации	Методы и способы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, методы и способы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации

5 Тематический план **ДИСЦИПЛИНЫ**

№	Раздел (тема) дисциплины и краткое содержание	Формируемые компетенции, индикаторы	очная форма	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем /из них в форме практической подготовки, часов	Самостоятельная работа, часов

			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1	Психология управления ее предмет и принципы.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5	1,5	-	5
2	Методологические подходы в психологии управления.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5	3	-	5
3	Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5	4,5	-	5
	Руководство и лидерство в управлении организациями.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5	6	-	6
4	Подготовка управленческих кадров.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5	3	-	6
5	Профессиональные деформации персонала.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5	1,5	-	6
	Психологические основы делового общения.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5	3		6
	Конфликты в организации и возможности их разрешения.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5	1,5		6
	ИТОГО за 2 семестр		12	24	-	45
	ИТОГО		12	24	-	45

№	Раздел (тема) дисциплины и краткое содержание	Формируемые компетенции, индикаторы	Очно-заочная форма			Самостоятельная работа, часов
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
				Контактная работа обучающихся с преподавателем /из них в форме практической подготовки, часов		

1	Психология управления ее предмет и принципы.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5		-	9
2	Методологические подходы в психологии управления.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5		-	9
3	Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5		-	9
	Руководство и лидерство в управлении организациями.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3	1,5		-	9
4	Подготовка управленческих кадров.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3		1,5	-	9
5	Профессиональные деформации персонала.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3		1,5	-	8
	Психологические основы делового общения.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3		1,5		8
	Конфликты в организации и возможности их разрешения.	ИД-1 УК-3 ИД-2 УК-3 ИД-3 УК-3		1,5		8
	ИТОГО за 2 семестр		6	6	-	69
	ИТОГО		6	6	-	69

№ Темы дисциплины	Наименование тем дисциплины, их краткое содержание	Объем часов	Из них практическая подготовка, часов
2 семестр			
1	Психология управления ее предмет и принципы. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления.	1,5	
2	Методологические подходы в психологии управления. Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация управления.	1,5	
3	Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений. Принятие управленческих решений. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Методы решения задач.	1,5	
4	Руководство и лидерство в управлении организациями. Менеджер: типология и требования должностных позиций. Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров. Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров. Характеристика лидерства в современном менеджменте.	1,5	

5	Подготовка управленческих кадров. Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг. Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности.		
6	Профессиональные деформации персонала. Сущность профессиональной деформации личности. Предмет труда как причина деформации. Профессиональные средства и усвоенная технология как факторы деформации. Методы направленные на устранение профессиональной деформации.		
7	Психологические основы делового общения. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых Переговоры в управлении организацией.		
8	Конфликты в организации и возможности их разрешения. Типология конфликтов. Динамика конфликта. Критерии конфликта. Функции и причины конфликтов. Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении. Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении.		
Итого за 2 семестр		6	
Итого		6	

№ Темы дисциплины	Наименование тем дисциплины, их краткое содержание	Объем часов	Из них практическая подготовка, часов
2 семестр			
1	Психология управления ее предмет и принципы. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления.	1,5	
2	Методологические подходы в психологии управления. Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация управления.	1,5	
3	Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений. Принятие управленческих решений. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Методы решения задач.	1,5	
4	Руководство и лидерство в управлении организациями. Менеджер: типология и требования должностных позиций. Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров.	1,5	

	Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров. Характеристика лидерства в современном менеджменте.		
5	Подготовка управленческих кадров. Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг. Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности.	1,5	
6	Профессиональные деформации персонала. Сущность профессиональной деформации личности. Предмет труда как причина деформации. Профессиональные средства и усвоенная технология как факторы деформации. Методы направленные на устранение профессиональной деформации.	1,5	
7	Психологические основы делового общения. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых Переговоры в управлении организацией.	1,5	
8	Конфликты в организации и возможности их разрешения. Типология конфликтов. Динамика конфликта. Критерии конфликта. Функции и причины конфликтов. Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении. Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении.	1,5	
	Итого за 2 семестр	12	
	Итого	12	

6 Вопросы для собеседования

1. Проблема совместимости в трудовом коллективе.
2. Роль руководителя в формировании морально-психологического климата в организации.
3. Проблема взаимосвязи руководства и лидерства.
4. Современные методы организационной диагностики.
5. Методы анализа ситуации в организации (концепт-анализ).
6. Психодиагностика в оценке управленческого персонала.
7. Методы диагностики личностных качеств сотрудников.
8. Консультирование организационного развития.
9. Методы принятия управленческих решений.
10. Технология командообразования.
11. Психологическое сопровождение внедрения организационных изменений.
12. Методы разработки уникальной корпоративной стратегии.
13. Методы управления знаниями в организации.
14. Методы планирования карьеры в организации.
15. Построение системы грейдов в организации.
16. Методы адаптации персонала в организации.
17. Стресс-менеджмент в организации.
18. Социально-психологический тренинг.

19. Основы построения системы корпоративного обучения.
20. Методы измерения ОСУД (общей способности к управленческой деятельности).
21. Дирижирование, тренировка, секундирование, делегирование как формы управленческого воздействия руководителя.
22. Диагностика организационных патологий и дисфункций управления.
23. Роли и функции менеджера в достижении социальных целей организации.
24. Формирование научного управления: тейлоризм, классическая или административная школы управления.
25. Школа человеческих отношений: принципы, практические рекомендации.
26. Современные концепции в менеджменте: количественный, системный, ситуационный подход.
27. Феномен японского управления: принципы, методы, технологии.
28. Типы социальных регуляторов в управлении организацией: целевое управляющее воздействие, организационный порядок, самоорганизация.
29. Организационная культура: сущность, понятие, виды, влияние на эффективность управления. Синергетический эффект организационной культуры.
30. Методы и технологии управления.
31. Социальная ответственность и этика управления.
32. Социально-психологические механизмы управления организацией.
33. Философия фирмы в преуспевающих компаниях.
34. Теория и практика мотивации и стимулирования эффективного труда.
35. Управленческое консультирование, формы и роль в практике управления.
36. Организационное поведение: виды, технологии формирования.
37. Управленческий потенциал и предпринимательский тип организационного поведения.
38. Роль антрепренёрства в формировании предпринимательского организационного поведения.
39. Организационные и социальные факторы, усиливающие и блокирующие новаторство в организации.
40. Социальные критерии и показатели эффективности управления.
41. Факторы эффективного управления.
42. Социально-психологический портрет эффективного менеджера.
43. Стили управления. Решётка менеджеров как инструмент диагностики стиля управления.
44. Социальные факторы повышения эффективности управленческих решений.
45. Социальные последствия управленческих решений, технологии их прогнозирования.
46. Технологии адаптации делового поведения.
47. Принципы формирования рабочих групп и управленческих команд.
48. Социальный контроль как социофактор в менеджменте.
49. Управление по целям в менеджменте.
50. Менеджмент «одной минуты» – социальная технология целевого управления.
51. Похвала и критика как эффективные формы контроля и мотивации персонала.
52. Социальные критерии и факторы эффективного управления.

7 Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Самостоятельная работа студента в ходе **лекционных занятий** включает изучение вопросов теории, вынесенных на самостоятельное изучение в соответствии с рабочей программой дисциплины, проработку лекционных материалов для подготовки к контролю знаний на лекционных занятиях (опрос) и подготовку вопросов для обсуждения при консультации с преподавателем.

Работа с лекционным материалом не завершается по окончании лекции. На 2 часа лекции необходимо затратить около часа на работу с конспектом. За это время необходимо перечитать записи, пополнить их данными, которые удалось запомнить из речи преподавателя, но не удалось записать. Работая с конспектом, нужно отметить непонятные вопросы для выяснения которые у преподавателя на консультации. Отдельно следует выделить связанные с темой лекции вопросы, которые преподаватель поручил проработать самостоятельно.

Активно проработанный в течение семестра конспект лекций в дальнейшем служит основой для подготовки к экзамену.

Вопросы для самостоятельного изучения представлены в п. 5.

Самостоятельная работа в ходе **практикума** включает выполнение заданий к практическим занятиям, в частности решение задач различного уровня сложности. Задачи приведены в методических указаниях к практическим занятиям и фондах оценочных средств.

Зная тему практического занятия, необходимо готовиться к нему заблаговременно. Для эффективной подготовки к практическому занятию необходимо иметь методическое руководство к практическому занятию.

Критерии оценивания практических занятий представлен в фонде оценочных средств.

При проверке практического задания, оцениваются: последовательность и рациональность изложения материала; полнота и достаточный объем ответа; научность в оперировании основными понятиями; использование и изучение дополнительных литературных источников

Критерии оценивания результатов самостоятельной работы: вопросы для собеседования и экзамена приведены Фонде оценочных средств по дисциплине

8 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является одним из видов учебной деятельности обучающихся, способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине осуществляется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется по заданию преподавателя без его непосредственного участия.

Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику изучаемой учебной дисциплины, индивидуальные особенности обучающегося.

Контроль самостоятельной работы и оценка ее результатов организуется как единство двух форм:

1. самоконтроль и самооценка обучающегося;
2. контроль и оценка со стороны преподавателя.

9 Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции

В ходе лекционных занятий вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

В ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной

программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью. Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании работ.

10 Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практическое занятия – один из самых эффективных видов учебных занятий, на которых студенты учатся творчески работать, аргументировать и отстаивать свою позицию, правильно и доходчиво излагать свои мысли перед аудиторией. Основное в подготовке и проведении практических занятий – это самостоятельная работа студента над изучением темы. Студент обязан точно знать план занятия либо конкретное задание к нему. На занятии обсуждаются узловые вопросы темы, однако там могут быть и такие, которые не были предметом рассмотрения на лекции. Могут быть и специальные задания к той или иной теме.

Готовиться к практическому занятию следует заранее. Необходимо внимательно ознакомиться с планом и другими материалами, уяснить вопросы, выносимые на обсуждение. Затем нужно подобрать литературу и другой необходимый, в т.ч. рекомендованный, материал (через библиотеку, учебно-методический кабинет кафедры и др.). Но прежде всего, следует обратиться к своим конспектам лекций и соответствующему разделу учебника. Изучение всех источников должно идти под углом зрения поиска ответов на выносимые на практико-ориентированные занятия вопросы.

Завершающий этап подготовки к занятиям состоит в выполнении индивидуальных заданий.

В случае пропуска занятия студент обязан подготовить материал и отчитаться по нему перед преподавателем в обусловленное время. Может быть предложено отдельным бакалаврам, ввиду их слабой подготовки, более глубоко освоить материал и прийти на индивидуальное собеседование.

Студент не допускается к зачету, если у него есть задолженность по практическим занятиям.