

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета
Дата подписания: 24.08.2023 14:39:42
Уникальный программный ключ:
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

**Методические указания
по выполнению практических работ по дисциплине**

«Психология управления и лидерства»

Направление подготовки: 54.03.01 «Дизайн»
Направленность (профиль) Графический дизайн

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Пятигорск, 2022г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Психология управления ее предмет и принципы. Методологические подходы в психологии управления.

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

2. Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений

Практическое занятие № 2. Управленческие задачи, их специфика и особенности решения

3. Руководство и лидерство в управлении организациями

Практическое занятие № 3. Менеджер: типология и требования должностных позиций

4. Руководство и лидерство в управлении организациями

Практическое занятие № 4. Менеджер: типология и требования должностных позиций.

5. Подготовка управленческих кадров

Практическое занятие № 5. Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг

6. Профессиональные деформации персонала

Практическое занятие № 6. Профессиональные деформации персонала

7. Психологические основы делового общения. Конфликты в организации

Практическое занятие № 7. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых

8. Конфликты в организации и возможности их разрешения

Практическое занятие № 8. Конфликты в управлении и возможности их разрешения

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

ВВЕДЕНИЕ

Целью дисциплины «Психология управления и лидерства» разработана для тех, чья профессиональная деятельность в будущем потребует не только общей психологической культуры, но и особой компетентности в вопросах управления персоналом. Знание психологии управления и лидерства поможет студентам раскрыть свой личный потенциал руководителя, понять особенности функционирования «человеческого ресурса» организации, что позволит им в дальнейшем наиболее грамотно и эффективно строить комплекс организационно-управленческих мероприятий.

В соответствии с этими целями теоретическая и практическая части дисциплины направлены на решение следующих задач:

- изучение теоретико-методологических основ психологии управления и лидерства, включающее знакомство с концепциями, понятиями, закономерностями психологии управления;
- изучение психологических особенностей управленческого труда вообще, его специфики в различных сферах деятельности;
- овладение психологическим анализом личности в процессе управленческих взаимодействий;
- формирование знаний о закономерностях межличностных взаимоотношений в организации;
- ознакомление с технологиями управления по ценностям и ценностным ориентациям;
- овладение знаниями по оптимизации управленческих взаимоотношений в звене «руководитель-подчиненный»;
- приобретение теоретических и практических навыков поведения в условиях конфликтных ситуаций.

Наименование компетенций

УК -3	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.
-------	--

РАЗДЕЛ 1. Психология управления ее предмет и принципы.

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

Цель: изучить специфику психологии управления.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

В результате освоения темы студент должен *знать*: категориальный аппарат; социально-психологические особенности использования методов психологии управления в практической деятельности руководителя; *уметь*: диагностировать и анализировать представление о системе управления и её психологических особенностях, о роли и месте человека в управленческой деятельности; *владеть*: техниками взаимодействия с коллективом, уметь применять полученные навыки на практике.

Формируемые компетенции или их части:

В процессе усвоения материала у студентов формируется универсальная компетенция: УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команд. В результате освоения дисциплины обучающийся

должен: **ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

знания: основы теории, межличностных и групповых коммуникаций: основные личностные ресурсы для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Владеть: методами анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основными моделями командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методами анализа и коррекции командных ролей

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:

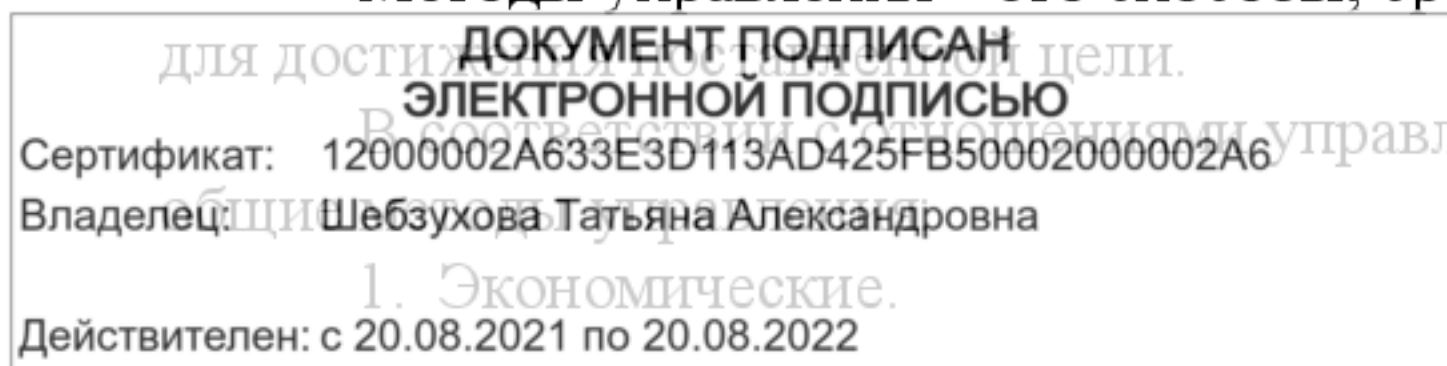
- социально психологические вопросы производственных групп и коллективов, психологические особенности деятельности руководителя, психологические проблемы отбора руководящих кадров психолого-педагогических особенностей их подготовки и переподготовки;
- функционально структурный анализ управленческой деятельности, 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



управления выделяются следующие наиболее

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:

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, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019- 06-01. - Минск :Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

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, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

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.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

В результате освоения темы студент должен *знать*: категориальный аппарат; социально-психологические особенности использования методов психологии управления в практической деятельности руководителя; *уметь*: диагностировать и анализировать представление о системе управления и её психологических особенностях, о роли и месте человека в управленческой деятельности; *владеть*: техниками взаимодействия с коллективом, уметь применять полученные навыки на практике.

Формируемые компетенции или их части:

В ДОКУМЕНТЕ ПОДПИСАН материал у студентов формируется универсальная компетенция ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свои интересы в команде. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
 Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
 Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Знать: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Владеть: методами анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основными моделями командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методами анализа и коррекции командных ролей

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. Сравните достоинства системного и ситуационного подхода.

ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Свидетельствую, что документ рекомендован к использованию по данной

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Трусь, А. А. Психология управления

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А.

эффективной коммуникации в команде; методами анализа и коррекции командных ролей

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:

- для коллективных (коллективные)
- ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

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:

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, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019- 06-01. - Минск :Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

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, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

РАЗДЕЛ 3. Руководство и лидерство в управлении организациями

Практическое занятие № 4. Менеджер: типология и требования должностных позиций

Цель: изучить типологию и требования должностных позиций.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

В результате освоения темы студент должен *знать*: категориальный аппарат; социально-психологические особенности использования методов психологии управления в практической деятельности руководителя; *уметь*: диагностировать и анализировать представление о системе управления и её психологических особенностях, о роли и месте человека в управленческой деятельности; *владеть*: техниками взаимодействия с коллективом, уметь применять полученные навыки на практике.

Формируемые компетенции или их части:

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

компетенция :УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

реализовывать свою роль в команде. В результате освоения дисциплины обучающийся

должен:

Знать: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Владеть: методами анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основными моделями командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методами анализа и коррекции командных ролей

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:

мотивационные, интеллектуальные, коммуникативные).

4. Критерии и способы оценки должностных позиций.

5. Классификация требований. Организационные требования.

Функциональные требования.

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

6. Методы диагностики профессионально важных качеств менеджеров.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме: Основная литература:

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, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск : Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

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, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

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

РАЗДЕЛ 4. Подготовка управленческих кадров

Практическое занятие № 5. 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.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

В результате освоения темы студент должен *знать*: категориальный аппарат; социально-психологические особенности использования методов психологии управления в практической деятельности руководителя; *уметь*: диагностировать и анализировать представление о системе управления и её психологических особенностях, о роли и месте человека в управленческой деятельности; *владеть*: техниками взаимодействия с коллективом, уметь применять полученные навыки на практике.

Формируемые компетенции или их части:

В процессе усвоения материала у студентов формируется универсальная компетенция: УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команд. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; проектировать и осуществлять командную работу; определять потребности участников взаимодействия и оценки эффективности

выстраивать коммуникации с учетом социальных особенностей членов команды;
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Владеть: методами анализа группового взаимодействия и оценки эффективности
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

командной работы; основными моделями командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методами анализа и коррекции командных ролей.

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 или 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 – 3–5 лет, среднесрочный – 1–3 года и краткосрочный – до 1 года. Как правило, краткосрочный 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.

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:

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, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019- 06-01. - Минск : Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

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, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

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

Практическое занятие № 6. Профессиональные деформации персонала

Цель: проанализировать основные проявления профессиональной деформации личности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

В результате освоения темы студент должен *знать*: категориальный аппарат; социально-психологические особенности использования методов психологии управления в практической деятельности руководителя; *уметь*: диагностировать и анализировать представление о системе управления и её психологических особенностях, о роли и месте человека в управленческой деятельности; *владеть*: техниками взаимодействия с коллективом, уметь применять полученные навыки на практике.

Формируемые компетенции или их части:

В ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН материал у студентов формируется универсальная компетенция: способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свои способности в команде. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Знать: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Владеть: методами анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основными моделями командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методами анализа и коррекции командных ролей.

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 стиль руководства подчинёнными;

ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна;

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

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:

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, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019- 06-01. - Минск :Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

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, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

РАЗДЕЛ 5. Психологические основы делового общения. Конфликты в организации

Практическое занятие № 7. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых

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

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

В результате освоения темы студент должен *знать*: категориальный аппарат; социально-психологические особенности использования методов психологии управления в практической деятельности руководителя; *уметь*: диагностировать и анализировать представляемые психологические особенности, о роли и месте человека в управлении; *владеть*: техниками взаимодействия с коллективом, методами управления, полученными навыками на практике.

Формируемые компетенции или их части:

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

В процессе усвоения материала у студентов формируется универсальная компетенция: УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команд. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Владеть: методами анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основными моделями командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методами анализа и коррекции командных ролей.

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.

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) документ подписан электронной подписью

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

«Партнёрство – это взаимодействие, основанное на произнесении вслух имени-отчества. Это показывает внимание к личности, воспринимает другого человека как личность, 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 обуславливает 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:

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, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск : Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

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, экземпляров

Практическое занятие № 8. Конфликты в управлении и возможности их разрешения

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

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

В результате освоения темы студент должен *знать*: категориальный аппарат; социально-психологические особенности использования методов психологии управления в практической деятельности руководителя; *уметь*: диагностировать и анализировать представление о системе управления и её психологических особенностях, о роли и месте человека в управленческой деятельности; *владеть*: техниками взаимодействия с коллективом, уметь применять полученные навыки на практике.

Формируемые компетенции или их части:

В процессе усвоения материала у студентов формируется универсальная компетенция: УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команд. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Уметь: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Владеть: методами анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основными моделями командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методами анализа и коррекции командных ролей.

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

противоборство, конфликт выступает одновременно и как защитная реакция, и как острая реакция на конфликтную ситуацию. В основе возникновения конфликтов лежат различные причины: противоречия 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.

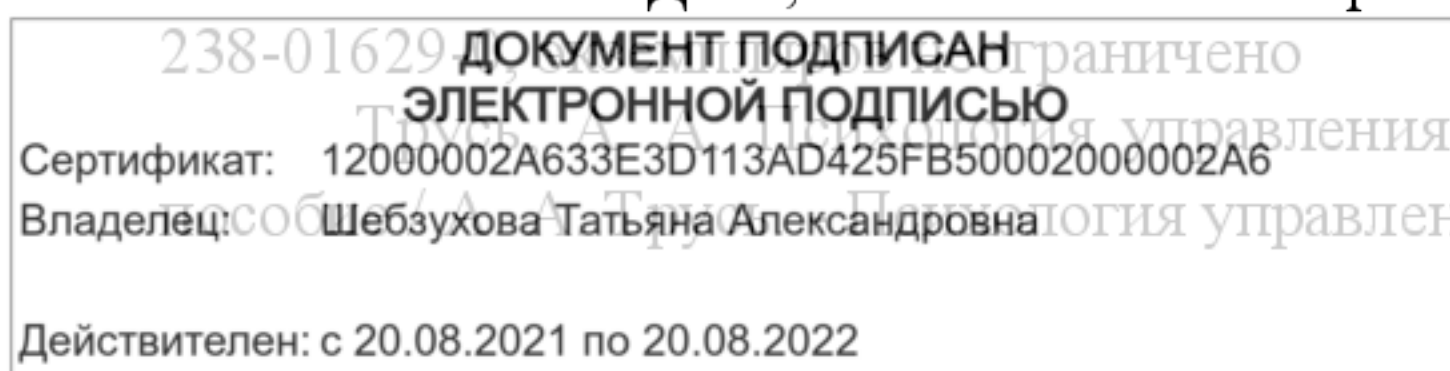
Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме: Основная литература:

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

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-

Практикум Электронный ресурс : Учебное
ия. Практикум, 2019-06-01. -



Минск :Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

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, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
для студентов по организации самостоятельной работы

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ЛИДЕРСТВА

Направление подготовки: 54.03.01 «Дизайн»

Направленность (профиль): Графический дизайн

Пятигорск, 2022

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1.Общая характеристика самостоятельной работы

2.План-график выполнения самостоятельной работы

3.Контрольные точки и виды отчетности по ним

4.Методические указания по изучению теоретического материала

5.Список литературы

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Введение

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента.

Ведущая цель организации и осуществления СРС должна совпадать с целью обучения студента – подготовкой бакалавра с высшим образованием. При организации СРС важным и необходимым условием становятся формирование умения самостоятельной работы для приобретения знаний, навыков и возможности организации учебной и научной деятельности.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня. Количество часов на самостоятельную работу по программе предусмотрено для направления 54.03.01 «Дизайн» - 69 часов

1. Общая характеристика самостоятельной работы при изучении дисциплины «Психология управления и лидерства».

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Психология управления и лидерства» предусматривает следующие виды: самостоятельное изучение литературы, доклад.

Цели освоения учебной дисциплины «Психология управления и лидерства»:

Цели самостоятельной работы:

- овладение новыми знаниями, а также методами их получения;
- развитие умения приобретения научных знаний путем личного поиска и переработки информации;
- сбор и систематизация знаний по конкретной теме или проблеме

Задачи самостоятельной работы:

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

- формирование умений использовать справочную документацию и специальную литературу; развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности.

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов; углубление и расширение теоретических знаний;

- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации

- развитие исследовательских умений.

Формируемые компетенции: УК-3 способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

2. План-график выполнения самостоятельной работы

Коды реализуемых компетенций, индикаторов	Вид	Средства и	Объем часов, в том числе		
	деятельности студентов	технологии оценки	СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
2 семестр					
УК-3 Ид-1, Ид-2,Ид-3	Самостоятельно е изучение литературы по теме 3	Собеседован ие	35.1	3.9	39
УК-3 Ид-1, Ид-2,Ид-3	Подготовка доклада	Собеседован ие	27	3	30
Итого за 2 семестр			62.1	6.9	69
Итого:			62.1	6.9	69

3. Контрольные точки и виды отчетности по ним

Рейтинговая система успеваемости студентов не предусмотрена

4. Методические указания по изучению теоретического материала

4.1. Рекомендации по организации работы с литературой При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги.

Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данной дисциплине.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего.

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий дисциплины. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем.

Различают *Первичное* и *вторичное*. *Первичное* - это внимательное, установившись на трудных местах. После него не

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

а. Содержание не всегда может быть понятно

Задача *вторичного* чтения полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания. Основные советы здесь можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ).
- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время).
- разобраться для себя, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть.
- при составлении перечней литературы следует посоветоваться с преподавателями и научными руководителями, которые помогут лучше сориентироваться.
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты.
- в работе с научной литературой следует выработать в себе способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать).

4.2. Задания для самостоятельной работы студентов

4.2.1. Вид самостоятельной работы студентов: самостоятельное изучение литературы.

Для выполнения данного вида самостоятельной работы студентов, необходимо изучить следующую тему:

Тема 3. Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений

1. Принятие управленческих решений.
2. Стратегии и тактики решения управленческих задач.
3. Методы решения задач.

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект.

Средства и технологии оценки: собеседование.

Порядок оформления и предоставления: оформляется в виде конспекта. При составлении конспекта необходимо внимательно прочитать текст. После этого выделить главное, составить план; кратко сформулировать основные положения текста; законспектировать материал, четко следуя пунктам плана. Записи следует вести четко, ясно.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Конспект предоставляется в рукописном виде на практическом занятии. **Критерии**

оценки «самостоятельно» ставится студенту, если он полностью определяет основные понятия, обнаруживает и обосновывает свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

составленные;излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Оценка «хорошо» ставится студенту, если он дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «отлично», но допускает ошибки, которые сам же исправляет, и имеются недочеты в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, если студент он незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

4.2.2. Вид самостоятельной работы студентов: подготовка доклада

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить практическое и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.).

Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

Доклад по дисциплине «Психология управления и лидерства»
студента ... курса, направления подготовки, группы, программы
фамилия, имя, отчество

Тема: «.....».

Город и год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Подготовка и оформление презентации.

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

3.7. Публичное выступление с результатами исследования

4. Структура доклада

титульный лист

оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);

основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы); заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации); список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляется на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц, все приложения к работе не входят в ее объем.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

Темы докладов

1. Роль руководителя в структуре управления.
2. Специфика управления различными группами и коллективами.
3. Место управления в системе социально-психологических управленческих наук.
4. Функции управления и роли руководителя в системе социальных целей управления.
5. Эволюция теории и практики управления. Принципы психологии управления.
6. Развитие теории и практики управления в России.
7. Сравнительный анализ американского и японского управления. Специфика их использования в России.
8. Пути и возможности применения достижений зарубежного управления в российских организациях.
9. Технологии формирования управленческих команд и рабочих групп.
10. Формальная организация: структура, современные тенденции динамики, ее роль в решении проблем социального управления.
11. Роль организационной культуры в повышении эффективности управления («Философия фирмы»).
12. Эффективность управления: критерии, показатели, факторы.
13. Эффективный менеджер: сущность, характеристики и критерии, социально-психологический портрет.
14. Технология управления по результатам в практике управления.
15. Социально-психологические проблемы управленческого воздействия. Стили управления.
16. Экономические стимулы и психологические основы мотивации эффективного труда.

17. Мотивация персонала. Модель В. Врума.

18. Эффективность управления командой.

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

19. Поведенческие аспекты контроля. Технологии контроля в менеджменте.

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

20. Социальные факторы управленческих решений.

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Критерии оценивания:

Оценкой «отлично» оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и практических исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

Оценкой «хорошо» оценивается доклад, в которой: в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

5. Перечень основной литературы:

1. Трусъ, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусъ. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск : Высшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограниченно

5.1 Перечень дополнительной литературы:

1. Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В. И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено
2. Трусъ, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусъ. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск : Высшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограниченно
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, экземпляров неограниченно

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022