

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзузидзе Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 15.07.2023 11:30:57

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c38e258486402a1c20e916

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
Направленность (профиль)

07.03.03 «Дизайн архитектурной среды»
Проектирование городской среды

Пятигорск, 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Практическое занятие № 1. Психология управления ее предмет и принципы.

Практическое занятие № 2. Методологические подходы в психологии управления.

Практическое занятие № 3. Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений

Практическое занятие № 4. Руководство и лидерство в управлении организациями

Практическое занятие № 5. Подготовка управленческих кадров

Практическое занятие № 6 Профессиональные деформации персонала

Практическое занятие № 7. Психологические основы делового общения.

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

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

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.
-------	--

Практическое занятие № 1. Психология управления ее предмет и принципы.

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:

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:

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.

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

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

5. Правовые.

Вопросы:

1. Цели, задачи, содержание, специфика 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. Методологические подходы в психологии 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 процессе усвоения материала у студентов формируется универсальная компетенция :УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и 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:

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:

1. Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация управления.

2. Эволюция управленческой мысли.

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

:Высшая 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 № 3. Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений

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

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:

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 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:

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

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 : Высшая 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 № 4. Руководство и лидерство в управлении организациями

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

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:

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

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

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

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

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

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

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

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

Вопросы:

1. Менеджер: типология и требования должностных позиций.
2. Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров.
3. Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров.
4. Характеристика лидерства в современном менеджменте.

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

:Высшая 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 № 8. Подготовка управленческих кадров

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; 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:

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 комплекзует 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 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:

1. Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг.
2. Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности.

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 № 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 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:

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 коррекцию профессиональной деформации личности) является системообразующим фактором психологии труда. Ещё в начале прошлого века Питирим Сорокин, рассматривая преимущественно негативный аспект влияния профессиональной деятельности на человека, ввёл понятие «профессиональная деформация личности». Проблема воздействия профессии на личность постоянно концентрирует на себе внимание исследователей и по-прежнему остаётся актуальной.

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

Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является разделение труда и все более узкая специализация профессионалов. Ежедневная работа, на протяжении многих лет, по решению типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения.

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

К факторам социально-психологического характера относятся:

- неадекватный и грубый стиль руководства подчинёнными;
- неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (например, семьи, друзей и др.);
- низкая общественная оценка деятельности, что порой ведёт к безысходности в деятельности сотрудников, возникновению профессионального бессилия и неуверенности в необходимости своей профессии.

Вопросы:

1. Сущность профессиональной деформации личности.
2. Предмет труда как причина деформации.
3. Профессиональные средства и усвоенная технология как факторы деформации.
4. Методы направленные на устранение профессиональной деформации

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 № 7. Психологические основы делового общения.

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 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:

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

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

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

1. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых
2. Переговоры в управлении организацией.

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 № 8. Конфликты в организации 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 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:

1. Типология конфликтов. Динамика конфликта.
2. Критерии конфликта. Функции и причины конфликтов.
3. Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении.

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 978-5-238-01629-0, 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

**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 организации и выполнению самостоятельной работы

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ЛИДЕРСТВА

Направление подготовки
Направленность (профиль)

07.03.03 «Дизайн архитектурной среды»
Проектирование городской среды

Пятигорск, 2023

ВВЕДЕНИЕ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА

ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Вся учебная работа осуществляется на лекциях, практических занятиях. Каждая лекция раскрывает определённые вопросы содержания учебной дисциплины. На практических занятиях осуществляется текущий контроль работы студентов, формируется умение самостоятельно выступать с устными докладами, вести дискуссию, умение слушать партнёра. На практических занятиях идёт отработка компетенций обучающихся, формируемых в результате освоения дисциплины «Психология управления и лидерства».

Целью самостоятельной работы является закрепление и углубление знаний, полученных студентами на лекциях, подготовке к текущим практическим занятиям, промежуточным формам контроля знаний и к итоговому контролю.

Дидактические цели самостоятельных занятий:

- формирование профессиональных умений;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- мотивирование регулярной целенаправленной работы по освоению специальности;
- развитие самостоятельности мышления;
- формирование убежденности, волевых черт характера, способности к самоорганизации;
- овладение технологическим учебным инструментом.

Самостоятельная работа включает те разделы курса, которые не получили достаточного освещения на лекциях по причине ограниченности лекционного времени и большого объема изучаемого материала.

Методическое обеспечение самостоятельной работы дисциплине состоит из:

- 1) Определения учебных вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;
- 2) Подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- 3) Поиска дополнительной научной литературы, к которой студенты могут обращаться по желанию, если у них возникает интерес в данной теме;
- 4) Определения контрольных вопросы, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- 5) Организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у студентов затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа студента – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- уяснение цели и поставленной учебной задачи;
- четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- поиск необходимой учебной и научной информации;
- освоение собственной информации и ее логическая переработка;
- использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- представление, обоснование и защита полученного решения;
- проведение самоанализа и самоконтроля

Виды самостоятельных работ по учебной дисциплине:

- работа с понятийным аппаратом;
- поисковая работа с различными источниками;
- составление аннотированного списка литературы по проблеме;
- проектирование фрагментов исследовательской деятельности;
- анализ научных исследований по психологической проблематике;

Контроль знаний студентов включает формы текущего и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в процессе изучения курса и включает в себя оценку работы студентов на практических занятиях (дискуссии, заполнение и анализ таблиц, составление конспектов, реферирование источников, составление схем и др.), а также подготовку домашнего задания.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Практические (семинарские) занятия предполагают обсуждение методологических и теоретических положений учебного курса, отработку умения работать с научной литературой, анализируя и обобщая психологические факты, личные примеры и предложенные ситуации. Цель таких занятий – усвоение системы теоретических знаний по основным разделам науки. Для этого по каждому занятию указана литература, непосредственно относящаяся к содержанию темы. С помощью неё студент заранее готовится к занятию по предложенному плану с тем, чтобы в ходе урока участвовать в коллективном анализе различных подходов к категориям и проблемам психологии, в формулировании дефиниций и в научном обосновании собственных позиций по проблемам. Подготовка к семинарским занятиям предусматривает ознакомление с основными положениями по теме, усвоение нормативной лексики, предложенной к разделу через критическую работу с литературой и научными психологическими текстами. Данная работа необходима студенту для ведения научной дискуссии на занятии.

Выполнение практических занятий

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Практическое занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Практическое занятие представляет собой коллективное обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя.

Практическое занятие (семинар) – вид аудиторной совместной деятельности, осуществляемой в форме практики мышления, речи и письма. На семинаре студент отвечает на вопросы; уточняет, дополняет и обобщает ответы других; участвует в ролевых играх, дискуссиях; выступает с сообщением, докладом. Достоинством семинара является дискуссионная форма усвоения материала, сотворчество в обсуждении проблем, интеллектуальная состязательность.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. Такие ответы пригодятся при подготовке к экзамену. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на практическом занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту на зачёте дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к практическому занятию по следующим критериям:

- Понимание главных понятий, их связей;
- Умению мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Мнениями оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путём равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи практического занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по психологии управления и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции практического занятия (семинара):

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,
- контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с её названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах своё представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо чётко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа её перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, её характер и т. д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчинённости его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своём аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомлённость о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать её целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – даёт общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространённой формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берётся тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени даёт использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т. д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения дисциплины дают студенту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной теме и определения готовности к изучению следующей темы. Контрольные вопросы направлены на то чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а также мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

Перечень вопросов для самостоятельной проверки знаний

1. Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация управления.
2. Эволюция управленческой мысли.
3. Принятие управленческих решений.
4. Стратегии и тактики решения управленческих задач.
5. Методы решения задач.
6. Менеджер: типология и требования должностных позиций.
7. Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров.
8. Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров.
9. Характеристика лидерства в современном менеджменте.
10. Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг.
11. Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности.

12. Сущность профессиональной деформации личности.
13. Предмет труда как причина деформации.
14. Профессиональные средства и усвоенная технология как факторы деформации.
15. Методы направленные на устранение профессиональной деформации
16. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых
17. Переговоры в управлении организацией.
18. Типология конфликтов. Динамика конфликта.
19. Критерии конфликта. Функции и причины конфликтов.
20. Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении.

Итоговый продукт самостоятельной работы: конспект.

Средства и технологии оценки: собеседование.

Критерии оценивания: Оценка «отлично» ставится студенту, если он полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно 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.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ.

Тестовые задания предусматривают закрепление теоретических знаний, полученных студентом во время занятий по данной дисциплине. Их назначение – углубить знания студентов по отдельным вопросам, систематизировать полученные знания, выявить умение проверять свои знания в работе с конкретными материалами.

Данные тесты могут использоваться:

- студентами при подготовке к зачету/экзамену с целью самопроверки знаний;
- преподавателями для промежуточного контроля знаний на занятиях по предмету;
- для проверки остаточных знаний студентов, изучивших данный курс.

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов.

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве правильного ответа выбрать один индекс (буквенное обозначение). Если в тестовом задании правильных ответов несколько, то это должно указываться в задании. Баллы начисляются за задание, выполненное в полном объеме: так, если в задании предусмотрено два правильных ответа, а отмечен только один, выполнение данного задания оценивается нулем баллов.

Заданий, где правильный вариант отсутствует, в тесте не предусмотрено.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста.

1. Как называют конкретные группы, в которых личность приобщается к системам норм и ценностей, трансляторы социального опыта?

- а) факторами социализации;
- б) группами социализации;
- в) институтами социализации

2. Вставьте пропущенное слово в следующее утверждение.

Феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов носит название

- а) Лидерство
- б) Социальная категоризация
- в) Конформизм
- г) Социальная идентификация

3. Верно ли указана последовательность динамики развития межличностных отношений:

- а) дружеские отношения; б) знакомство; в) приятельские отношения; г) товарищеские отношения.

А) да

Б) Нет

4. Чем является осознанное внешнее согласие с группой при внутреннем расхождении с ее позицией?

- А) психическое заражение
- Б) конформность
- В) убеждение
- Г) подражание

5. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- А) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- Б) Да, межклассовая;
- В) Да, заданная системой ответственности;
- Г) Нет.

Критерии оценивания: при проверке преподаватель подсчитывает количество верных заданий. За каждый правильный ответ - 1 балл.

- оценка "5" (отлично) - обучающийся уверенно и точно владеет знаниями и умениями – выполнение задания на 90-100%;

- оценка "4" (хорошо) - владеет знаниями и умениями, но возможны отдельные несущественные ошибки – выполнение задания на 80%;

- оценка "3" (удовлетворительно) - ставится при недостаточном владении знаниями и умениями, наличии ошибок, исправляемых с помощью преподавателя – выполнение задания на 70%.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

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:

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - <http://biblioclub.ru>, неограниченный доступ.
2. Научная электронная библиотека e-library – www.elibrary.ru
3. Электронная библиотека и электронный каталог научной библиотеки СКФУ – www.library.stavsu.ru
4. В БИЦ филиала подключена справочно-правовая система «Консультант Плюс» (еженедельное обновление)