

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки - 380302 «Менеджмент»
Направленность – «Международный менеджмент»
Квалификация - бакалавр
Форма обучения – очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Составитель:

канд.псих.наук, доцент Н.Н. Троицкая

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 10 от 29.02.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Пояснительная записка	4
1.1.	Цель и задачи дисциплины	4
1.2.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3.	Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
2.	Структура дисциплины	5
3.	Содержание дисциплины	5
4.	Образовательные технологии	7
5.	Оценка планируемых результатов обучения	7
5.1.	Система оценивания	7
5.2.	Критерии выставления оценок	8
5.3.	Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	9
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	33
6.1.	Список источников и литературы	33
6.2.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	33
6.3.	Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	34
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	24
8.	Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	34
9.	Методические материалы	35
9.1.	Планы семинарских / практических / лабораторных занятий.	35
9.2.	Методические рекомендации по подготовке письменных работ	38
9.3.	Иные материалы	38
	Приложение 1. Аннотация дисциплины	39

Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи курса

Цель курса: Изучение психологической стороны управленческих процессов и институтов, психологического измерения управления, изучаются психологические закономерности управленческой деятельности. Эффективность работы управленца любого звена во многом зависит, с одной стороны, от умения правильно оценивать подчиненных, выявлять мотивы их поведения, а с другой стороны, от умения правильно с психологической точки зрения оценить свой собственный труд.

Задача курса: в данном курсе ставится задача введения студентов в проблематику психологии управления, которая является необходимой составной частью изучения наук об управлении. Литература по предмету представлена чрезвычайно полно – она разнообразна и представляет различные взгляды на предмет психологии управления. Для того, чтобы помочь студентам ориентироваться в потоке литературы по дисциплине акцент делается на лекционных занятиях. В то же время большое значение для усвоения предмета является соединение теоретического материала с самостоятельным осмыслением материала, активной работой студентов на семинарских занятиях, их включение в исследовательский процесс.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

<i>Компетенции (код и наименование)</i>	<i>Индикаторы компетенций (код и наименование)</i>	<i>Результаты обучения</i>
ПК-3 Способен оценивать эффективность организационно-управленческой	ПК-3.1 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных, необходимых для оценки эффективности	Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе

<p>деятельности в международной (внешнеэкономической) практике</p>	<p>организации управления международной (внешнеэкономической) деятельности с использованием современного инструментария менеджмента</p>	<p>оплаты труда, умению применять их на практике; Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p>
	<p>ПК-3.2 Определяет и применяет на практике способы решения</p>	<p>Знать: основы подготовки, организации и</p>

	<p>профессиональных задач повышения эффективности управления в международной (внешнеэкономической) деятельности</p>	<p>проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умению использовать их на практике</p> <p>Уметь: критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес;</p> <p>Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами.</p>
--	---	---

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, и является дисциплиной по выбору учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

2. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	20
1	Семинары/лабораторные работы	22
Всего:		42

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

3 Содержание дисциплины

В содержательном плане дисциплина представлена следующими основными разделами и темами.

Тема 1. Психология управления как научно-прикладная область социально-психологического знания.

Психология управления, ее возможности и задачи, основы социально-психологического анализа управленческих процессов, разные подходы к анализу управленческих ситуаций (научный, административный, «человеческих отношений», процессуальный, системный, ситуационный).

Тема 2. Функции управления и их психологические аспекты.

Планирование и организация. Стратегическое и ежедневное планирование. Процесс стратегического планирования. Психологические «хитрости» ежедневного планирования. Организация. Два аспекта организации: деление на подразделения и взаимоотношение полномочий. Виды структуры организации и их психологические особенности. Психологические препятствия к эффективному делегированию.

Мотивация как функция управления и ее психологический базис. Модели трудовой мотивации и “модели человека”, лежащие в их основе. Теории мотивации. Два класса теорий мотивации: содержательные и

процессуальные. Понятие удовлетворенности трудом. Проблема стимулирования труда, основные методы стимулирования.

Контроль. Определение контроля как функции управления, предварительный, текущий и заключительный контроль. Процесс контроля. Характеристики эффективного контроля. Влияние ошибок атрибуции на оценку. Правила критики.

Тема 3. Психологические аспекты лидерства и руководства.

Теории черт, харизма. Поведенческий подход: автократичное и демократичное руководство. Ситуационный подход. Групповая динамика и руководство. Формальные и неформальные организации. Проблемы управления, связанные с неформальной организацией.

Тема 4. Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации.

Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Сплоченность и групповая продуктивность. Психологические закономерности формирования межгрупповых отношений. Феномены межгруппового восприятия. Стереотипы и предрассудки в межгрупповом восприятии. Условия оптимизации межгруппового взаимодействия. Психологический климат в организации. Природа, структура и факторы психологического климата. Методы изучения психологического климата.

Тема 5. Психологические аспекты связующих процессов в организации.

Модели коммуникации в организациях. Коммуникация как процесс, элементы и этапы. Виды коммуникации, барьеры в коммуникации. Меры улучшения коммуникации. Принятие решений. Факторы, влияющие на принятие решений. Методы, увеличивающие эффективность процесса принятия решений.

Тема 6. Конфликты в организации и возможности их разрешения.

Понятие конфликта. Типы конфликтов. Возможные причины конфликтов. Функции конфликта. Управление конфликтной ситуацией, структурные методы разрешения конфликта, межличностные стили разрешения конфликта. Переговоры как способ урегулирования взаимодействия.

Понятие стресса. Причины возникновения стресса у руководителей: организационные и личностные факторы. Возможности диагностики стрессовых состояний. Возможности снижения уровня стресса.

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Максимальное количество баллов	
	За одну работу	Всего
1. Участие в обсуждении теоретических вопросов на семинарских занятиях	5 балла	20 баллов
2. Выполнение практических заданий на семинарских занятиях, разбор ситуаций и кейса	10 баллов	40 баллов
3. Промежуточная аттестация. Вопросы к зачету с оценкой.	40 баллов	40 баллов
4. Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95-100	отлично	зачтено	A
83-94			B
68-82	хорошо		C
56-67	удовлетворительно		D
50-55		E	
20-49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0-19			F

5.2 Критерии выставления оценок

Баллы /шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/	«отлично»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и

А,В	/ «зачтено (отлично)» / «зачтено»	<p>прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне - «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)» / «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне - «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно» / «зачтено (удовлетворительно)» / «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p>

		<p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне - «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные вопросы по курсу.

1. Определение процесса управления, функции управления. Цель управленческой деятельности.
2. Подход к управлению как к процессу, системный и ситуационный подход. Вклад каждого подхода в развитие науки об управлении.
3. Планирование как функция управления и его психологические особенности.
4. Психологические аспекты делегирования.
5. Организация как функция управления, ее психологические аспекты.
6. Общая характеристика мотивации как функции управления.
7. Теории мотивации: содержательные теории.
8. Теории мотивации: процессуальные теории.
9. Проблема стимулирования труда.
10. Коммуникация. Коммуникация как процесс, элементы и этапы.
11. Коммуникационные сети. Барьеры в коммуникации, возможности их преодоления.

- 12.Принятие решение как связующий процесс в организации. Факторы, влияющие на принятие решений.
 - 13.Власть, формы власти. Власть позиции и власть личности. Влияние и различные методы влияния.
 - 14.Лидерство и руководство. Поведенческий подход.
 - 15.Лидерство и руководство. Ситуационный подход.
 - 16.Формальные и неформальные организации. Проблемы управления, связанные с существованием неформальных организациями.
 - 17.Конфликт. Типы и функции конфликта. Возможные причины конфликтов и возможности их анализа.
 - 18.Роли руководителя. Ожидания и ролевой конфликт. Индивидуальные особенности исполнения ролей.
 - 19.Управление конфликтом. Методы разрешения конфликта.
 - 20.Переговоры и их психологические аспекты.
- Стресс. Причины возникновения стресса у руководителей. Возможности снижения уровня стресса.

6.Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список литературы и источников

Основная:

- Вайнштейн, Л. А. Психология управления: учебное пособие / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис. - 2-е изд. - Минск: Вышэйшая школа, 2023. - 383 с. - ISBN 978-985-06-3550-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2130581>
- Овсянникова, Е. А. Психология управления: учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. - 3-е изд., стер. - Москв: ФЛИНТА, 2020. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1143282>
- Мальшев, К. Б. Психология управления: учебное пособие / К. Б. Мальшев, О. А. Мальшева, А. Н. Баламут. - Москва; Вологда: Инфра-Инженерия, 2022. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-0910-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1902207>
- Королев, Л. М. Психология управления: учебное пособие / Л. М. Королев. - 10-е изд. - Москва: Дашков и К, 2022. - 184 с. - ISBN 978-5-394-04732-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084156>

Дополнительная

Кузьмина, Е. Г. Психология управления: практикум / Е. Г. Кузьмина, Н. В. Бубчикова. - 3-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2020. - 107 с. - ISBN 978-5-9765-2437-8. - Текст: электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/1149671>

Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации: учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818725>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

www.ptpu.ru – сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления», включающий много интересных статей, касающихся различных вопросов управления.

<http://www.cfin.ru/management/people/motivation/> - сайт электронной библиотеки корпоративного менеджмента, объединяющий как российские, так и зарубежные ресурсы по большому кругу вопросов управления в современных компаниях.

<http://ecsocman.hse.ru/> - на сайте представлен образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту. Российский проект по объединению как российских, так и зарубежных ресурсов по всем сферам управления. На данном портале имеются более 6 тыс. ссылок на российские и зарубежные ресурсы

1.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
2	Microsoft Office	Microsoft	лицензионное
3	Kaspersky Endpoint Security		лицензионное

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

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

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

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

- для глухих и слабослышащих:

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

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

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

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

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

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

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

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

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

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

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

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

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

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

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских) занятий.

Семинарское занятие 1. *Планирование как функция управления.*

Планирование ежедневное и стратегическое. Цель стратегического планирования. Рекомендации по стратегическому планированию. Ежедневное планирование – «сложности» и рекомендации.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Стратегическое планирование, его цели и этапы.
2. Как планировать каждый день (неделю, месяц) – сложности и решения (на материале самонаблюдения).

Вопросы для обсуждения:

1. Рекомендации по стратегическому планированию.
2. Значение стратегического планирования.
3. Связь стратегического и других видов планирования.
4. «Маленькие хитрости» текущих планов.
5. Проблема контроля в планировании.

Контрольные вопросы:

1. Объясните значение стратегического планирования и как оно связано с другими видами планирования.
2. Покажите на примере своего ежедневника, какие сложности существуют при планировании текущих дел, и какие выходы из сложных ситуаций вы можете предложить.

Семинарское занятие 2. Мотивация как функция управления.

Мотивация как функция управления. Модели трудовой мотивации и “модели человека”, лежащие в их основе. Понятие удовлетворенности трудом. Влияние на трудовую мотивацию социально-демографических и личностных характеристик. Два класса теорий мотивации: содержательные и процессуальные. Проблема стимулирования труда, основные методы стимулирования. Культурные различия в моделях мотивации труда.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

3. Мотивация. Определение мотивации как функции управления.
4. Два класса теорий мотивации: содержательные теории и процессуальные.

Вопросы для обсуждения:

6. Модели трудовой мотивации и “модели человека”, лежащие в их основе.
7. Понятие удовлетворенности трудом, общая и частная удовлетворенность. Влияние на трудовую мотивацию социально-демографических и личностных характеристик.
8. Два класса теорий мотивации: содержательные теории (Ф. Тейлор, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, Р. Лайкерт) и процессуальные (классические, теория ожиданий, теория справедливости). Вклад каждой теории в современные системы мотивации.
9. Проблема стимулирования труда, основные методы стимулирования. Плюсы и минусы практического применения каждого метода.

Контрольные вопросы:

3. Дайте понятие содержательных и процессуальных теорий мотивации.
4. Покажите на примере, как модель мотивации связана с «моделью работника», лежащей в основе первой.

Семинар 3. Групповая динамика и руководство.

Формальные и неформальные организации, развитие неформальных организаций и их характеристики. Факторы, влияющие на эффективность групп. Проблемы управления, связанные с неформальной организацией.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Лидерство и руководство.
2. Групповая динамика и руководство.

Вопросы для обсуждения:

1. Теории черт лидера, харизма.
2. Поведенческий подход: автократичное и демократичное руководство,
3. Модель П. Херси и К. Бланшара (ситуационный подход).
4. Формальные и неформальные организации, развитие неформальных организаций и их характеристики.
5. Факторы, влияющие на эффективность групп.

Контрольные вопросы:

1. Объясните, в чем разница между лидером и руководителем.
2. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные классы теорий лидерства.
3. Приведите пример ситуационной модели лидерства. Разработайте систему рекомендаций менеджерам на основе такой модели.
4. Охарактеризуйте формальные и неформальные организации.

Семинарское занятие 4. Коммуникация как процесс, элементы и этапы

Коммуникация. Два понятия термина. Модели коммуникации в организациях. Виды коммуникации, барьеры в коммуникации. Разновидность потоков информации. Сети коммуникации. Слухи. Меры улучшения коммуникации.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Коммуникация. Два понятия термина.
2. Коммуникация как процесс.
3. Разновидность потоков информации.

Вопросы для обсуждения:

7. Модели коммуникации в организациях.
8. Элементы и этапы коммуникации.
9. Межличностная и организационная коммуникация.
10. Барьеры в межличностной и организационной коммуникации.
11. Сети коммуникации.
12. Слухи. Меры улучшения коммуникации.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение коммуникации, укажите ее типы и особенности каждого типа.
2. Что такое «барьеры в эффективной коммуникации»? Какие способы оптимизации коммуникативного процесса вы знаете?

Семинарское занятие 5. Конфликты.

Понятие конфликта. Типы конфликтов. Возможные причины конфликтов. Конфликт как процесс. Функции конфликта. Управление конфликтной

ситуацией, структурные методы разрешения конфликта, межличностные стили разрешения конфликта.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие конфликта.
2. Типология конфликтов конфликтов.
3. Факторы, анализ которых способствует работе с конфликтными ситуациями.
4. Понятие индивидуального стиля.

Вопросы для обсуждения:

1. Типы взаимодействия: кооперация и конкуренция
2. Структура конфликта.
3. Возможные причины конфликтов.
4. Конфликт как процесс.
5. Функции конфликта и возможности их использования
6. Управление конфликтной ситуацией, структурные методы разрешения конфликта.
7. Межличностные стили разрешения конфликта. Сравнительная эффективность каждого стиля.

Контрольные вопросы:

1. Укажите известные вам типы взаимодействия, охарактеризуйте каждый из них.
2. Охарактеризуйте конфликт как предельный случай конкуренции.
3. Перечислите функции конфликта, укажите их значение в процессе управления.
4. Перечислите стадии конфликта, охарактеризуйте каждую из них.

5. Проанализируйте возможности изменения каждой стадии конфликтного взаимодействия в зависимости от индивидуальных особенностей руководителя.

Семинарское занятие 6. Переговоры как механизм урегулирования взаимодействия.

Понятие переговоров. Характеристика ситуаций, требующих переговорного процесса. Структура переговоров. Переговоры как процесс, характеристики этого процесса. Понятие стратегии переговоров, типы стратегий, достоинства и недостатки стратегии каждого типа. Понятие психологической манипуляции. Возможные манипуляции на переговорах и способы противодействия. Индивидуальные особенности менеджера и его участие в переговорах.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие переговоров.
2. Структура переговоров.
3. Понятие стратегии переговоров, типы стратегий.
4. Понятие психологической манипуляции.

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика ситуаций, требующих переговорного процесса.
2. Этапы организации и проведения переговоров.
3. Понятие целей, задач, пределов сторон.
4. Переговоры как процесс, характеристики этого процесса. Возможные исходы.
5. Достоинства и недостатки каждого типа переговорных стратегий.
6. Возможные манипуляции на переговорах и способы противодействия.
7. Индивидуальные особенности менеджера и его участие в переговорах.

Контрольные вопросы:

1. Определите место переговоров в структуре управленческой деятельности.
2. Этапы организации переговоров. Критерии «хорошей подготовки».
3. Сделайте сравнительный анализ «жесткой», «мягкой» и «принципиальной» стратегий.
4. Приведите возможные классификации манипуляций на переговорах.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменные работы (курсовая работа, эссе, реферат, доклад и т.п.) учебным планом или программой не предусмотрены.

9.3. Другие материалы не предусмотрены.

Аннотация

Цель: изучение психологической стороны управленческих процессов и институтов, психологического измерения управления, изучаются психологические закономерности управленческой деятельности. Эффективность работы управленца любого звена во многом зависит, с одной стороны, от умения правильно оценивать подчиненных, выявлять мотивы их поведения, а с другой стороны, от умения правильно с психологической точки зрения оценить свой собственный труд.

Задачи: в данном курсе ставится задача введения студентов в проблематику психологии управления, которая является необходимой составной частью изучения наук об управлении. Литература по предмету представлена чрезвычайно полно – она разнообразна и представляет различные взгляды на предмет психологии управления. Для того, чтобы помочь студентам ориентироваться в потоке литературы по дисциплине акцент делается на лекционных занятиях. В то же время большое значение для усвоения предмета является соединение теоретического материала с самостоятельным осмыслением материала, активной работой студентов на семинарских занятиях, их включение в исследовательский процесс.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующей профессиональной компетенции:

ПК-3 – способен оценивать эффективность организационно-управленческой деятельности в международной (внешнеэкономической) практике.

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать: 1) принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, умению применять их на практике; 2) основы подготовки, организации и проведения

исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умению использовать их на практике.

Уметь: 1) проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; 2) критически оценивать личные достоинства и недостатки, конструктивно реагировать на критику в свой адрес.

Владеть: 1) навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; 2) навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. 108 часов.

