

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Психология управления
Рабочая программа дисциплины

Составитель:
к. психолог. н., доцент Е.Б. Петрушихина

Ответственный редактор
д.э.н., профессор, зав. кафедрой организационного развития Н. И. Архипова

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
организационного развития
№ 8 от 25.03.2024

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 основной образовательной программы	4
2. Структура дисциплины	<u>5</u>
3. Содержание дисциплины	6
4. Образовательные технологии	<u>7</u>
5. Оценка планируемых результатов обучения	<u>8</u>
5.1. Система оценивания	8
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине	8
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	10
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
6.1. Список источников и литературы	17
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	18
6.3.Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	18
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	<u>18</u>
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	18
9. Методические материалы	19
9.1. Планы семинарских занятий	19
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	24

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о психологии управления

Задачи:

1. Изучить современные психологические теории изучения личности, группы и организации

2. Показать роль психологии управления в формировании эффективной системы управления персоналом

3. Сформировать у обучающихся навыки использования знания психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне

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

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) психологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: - современные психологические теории изучения личности, группы и организации Уметь: - использовать знание психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне Владеть: - навыками использования знаний психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психология управления» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «Введение в профессию», «Теорию управления».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Психология малых групп», «Психология межличностных отношений», «Технологии ведения

переговоров», «Технологии командообразования».

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з. е., 144 академических часов.

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
2	Лекции	24
2	Семинары/лабораторные работы	32
Всего:		56

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 88 академических часов, контроль знаний - зачет с оценкой.

Структура дисциплины для очно-заочной 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
2	Лекции	16
2	Семинары/лабораторные работы	16
Всего:		32

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 112 академических часов, контроль знаний – зачет с оценкой.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Психология управления как область научного и прикладного знания	<p>Предмет психологии управления: личность руководителя и психологическое содержание управленческой деятельности.</p> <p>Основные проблемы психологии управления.</p> <p>Связь психологии управления с другими поведенческими науками.</p> <p>Психология управления и социальная практика.</p> <p>Исследовательские и практические методы психологии управления.</p>
2	Личность руководителя	<p>Критерии и факторы эффективности руководства.</p> <p>Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства.</p> <p>Личностные особенности эффективного руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности.</p> <p>Пол, возраст, социально-экономический статус и образование как факторы эффективности руководства.</p> <p>Общие и специальные способности руководителя.</p> <p>Доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, стремление к достижению, общительность как предпосылки эффективного руководства.</p> <p>Основные свойства личности. Темперамент и его основные типы. Характер: сущность и основные черты.</p>
3	Психологические модели организационного руководства	<p>Понятие стиля руководства: традиционный и современные подходы.</p> <p>Вероятностные модели руководства.</p> <p>Руководство как социальное познание. Руководство как взаимодействие.</p> <p>Руководство как преобразующий феномен.</p> <p>Руководство на основе видения и харизмы.</p> <p>Власть в организации. Субъект власти. Объект власти.</p> <p>Готовность к подчинению. Основные формы власти.</p> <p>Классификация власти. Особенности власти в организации.</p> <p>Ресурсы власти и их классификация. Авторитет руководителя: сущность и формы.</p>
4	Психологические аспекты коммуникаций в организации	<p>Коммуникации в организации, их типология.</p> <p>Психологические причины плохих коммуникаций.</p> <p>Социально-психологические закономерности общения как основа формирования принципов эффективных коммуникаций.</p> <p>Структура коммуникативного акта. Вербальные и невербальные средства коммуникации.</p> <p>Общение как взаимодействие. Типы взаимодействия.</p> <p>Позиции участников взаимодействия.</p>

		<p>Перцептивные процессы в общении: стереотипизация, идентификация, эмпатия, социально-психологическая рефлексия, каузальная атрибуция. Аттракция в управленческом общении.</p> <p>Правила построения эффективных коммуникаций. Роль неформальных коммуникаций.</p> <p>Коммуникативное поведение руководителя: деловые беседы, переговоры, совещания, публичные выступления.</p> <p>Общие условия эффективного взаимодействия руководителя с работниками организации. Эффективная коммуникация. Технологии коммуникации. Эффективное слушание. Этапы эффективного слушания. Эмпатия. Дискуссия как форма эффективной коммуникации. Объективная причина дискуссии. Классификация вопросов в дискуссии.</p>
5	Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации	<p>Руководство и лидерство в организации. Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля.</p> <p>Сплоченность и групповая продуктивность. Психологические закономерности формирования межгрупповых отношений. Феномены межгруппового восприятия.</p> <p>Стереотипы и предрассудки в межгрупповом восприятии. Условия оптимизации межгруппового взаимодействия.</p> <p>Психологический климат в организации. Природа, структура и факторы психологического климата. Методы изучения психологического климата.</p>
6	Управление конфликтами в организации	<p>Понятие организационного конфликта. Типология организационных конфликтов. Причины организационных конфликтов.</p> <p>Основные методы управления конфликтами. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.</p> <p>Факторы управляемости организационного конфликта.</p>

4. Образовательные технологии

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	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
Опрос, участие в дискуссии на семинаре (6 семинаров)	5 баллов	30 баллов
Тестирование	10 баллов	20 баллов
Доклад-презентация	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация - экзамен	40 баллов	40 баллов
Итого за семестр (дисциплину), экзамен	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	A
83 – 94		B
68 – 82	хорошо	C
56 – 67		D
50 – 55		E
20 – 49	неудовлетворительно	FX
0 – 19		F
	зачтено	
	не зачтено	

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитывается (максимальное количество 5 баллов):

- степень раскрытия темы обсуждения (0-2 балла);
- обоснованность выводов (0-1 балл);
- качество изложения материала (грамотность речи, точность использования терминологии, логическая последовательность изложения материала) (0-1 балл);
- формулировка личного мнения студента (0-1 балл).

При оценивании тестирования учитывается (максимальное количество 10 баллов):

правильный ответ – 0,5 баллов;

неправильный ответ – 0 баллов.

При оценивании доклада учитывается (максимальное количество 10 баллов):

- доклад представлен, содержание полностью соответствует заявленной тематике, логична последовательность изложения материала, выводы обоснованы, использована актуальная литература по теме и привлечен современный российский и/или международный опыт (10–9 баллов),

- доклад представлен, содержание соответствует теме, выводы логичны, но не подтверждены опытом, ограниченный список литературы (8–6 баллов),
- доклад представлен, содержание соответствует теме, однако имеются недочеты, например, неточное использование терминологии, нарушение логической последовательности изложения материала, необоснованность части выводов (5–3 балла),
- доклад представлен, содержание соответствует заявленной теме, однако имеются серьезные недочеты, например, рассмотрены не все аспекты темы, ошибки в использовании терминологии, отсутствие логично обоснованных выводов (2-1балл),
- доклад не представлен, либо представлен и более чем на 30% является недобросовестным копированием, либо представлен и полностью не соответствует заявленной теме (0 баллов).

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)

При проведении промежуточной аттестации в форме устного собеседования студент должен ответить на 2 вопроса.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1–9 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, но в достаточной мере (10–13 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, с незначительными недостатками (14–16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью (17–20 баллов).

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100–83/ А, В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. 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. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82–68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	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. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>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 выставляются 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 выставляются 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 выставляются 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

В течение преподавания курса «Психология управления» используются такие формы

текущей аттестации студентов, как оценка дискуссии на семинаре, тестирование, подготовка доклада. По итогам обучения проводится зачет с оценкой.

Пример теста 1

1. *Индивид - это ...*

- 1 Человеческий индивид как субъект межличностных и социальных отношений и сознательной деятельности
- 2 Отдельное живое существо, представитель биологического вида
- 3 Личность в ее своеобразии

2. *Личность - это ...*

- 1 Личность в ее своеобразии
- 2 Отдельное живое существо, представитель биологического вида
- 3 Человеческий индивид как субъект межличностных и социальных отношений и сознательной деятельности

3. *Индивидуальность - это ...*

- 1 Личность в ее своеобразии
- 2 Отдельное живое существо, представитель биологического вида
- 3 Человеческий индивид как субъект межличностных и социальных отношений и сознательной деятельности

4. *Из всех человеческих свойств минимальную зависимость от генотипа обнаруживают черты личности, выражающие отношение человека к:*

- 1 Самому себе
- 2 К своим чувствам
- 3 К своей деятельности
- 4 Людям и обществу

5. *Темперамент - это ...*

- 1 Это целостное образование личности, определяющее особенности деятельности и поведения человека и характеризующееся устойчивым отношением к различным сторонам действительности
- 2 Индивидуальные особенности человека, определяющие динамику его психической деятельности

6. *Основным компонентом темперамента является...*

- 1 Общая психическая активность
- 2 Проявление
- 3 Стабильность
- 4 Постоянство

7. *Основным компонентом темперамента является...*

- 1 Постоянство
- 2 Моторика
- 3 Статика
- 4 Проявление

8. *Основным компонентом темперамента является...*

- 1 Стабильность

- 2 Постоянство
- 3 Эмоциональность
- 4 Проявление

9. От темперамента зависит...

- 1 Все три ответа
- 2 Скорость возникновения психических процессов и их устойчивость
- 3 Темп и ритм деятельности и поведения
- 4 Интенсивность психических процессов

10. По мнению И. П. Павлова, свойствами нервных процессов являются:

- 1 Деятельность коры головного мозга
- 2 Взаимодействие двух сигнальных систем
- 3 Активность, пластичность
- 4 Сила, уравновешенность, подвижность

11. Сила нервных процессов - это...

- 1 Способность нервной системы выдерживать сильные раздражители.
- 2 Характеризуется соотношением процессов возбуждения и торможения
- 3 Рассматривается как показатель быстроты смены процессов возбуждения и торможения
- 4 Скорость протекания психических процессов и реакций

12. Уравновешенность нервных процессов - это ...

- 1 Способность нервной системы выдерживать сильные раздражители.
- 2 Характеризуется соотношением процессов возбуждения и торможения
- 3 Рассматривается как показатель быстроты смены процессов возбуждения и торможения
- 4 Скорость протекания психических процессов и реакций

13. Подвижность нервных процессов - это ...

- 1 Способность нервной системы выдерживать сильные раздражители.
- 2 Характеризуется соотношением процессов возбуждения и торможения
- 3 Рассматривается как показатель быстроты смены процессов возбуждения и торможения
- 4 Скорость протекания психических процессов и реакций

14. Сангвиник по типу нервной системы

- 1 Неуравновешенный с преобладанием возбуждения
- 2 Инертный
- 3 Слабый
- 4 Сильный, уравновешенный, подвижный

15. Меланхолик по типу нервной системы

- 1 Слабый
- 2 Уравновешенный
- 3 Подвижный
- 4 Сильный

16. Флегматик по типу нервной системы

- 1 Неуравновешенный
- 2 Сильный, подвижный
- 3 Слабый
- 4 Сильный, инертный

17.Холерик по типу нервной системы

- 1 Сильный, неуравновешенный с преобладанием возбуждения
- 2 Сильный, инертный
- 3 Слабый
- 4 Сильный, подвижный

18.Характер - это ...

- 1 Это целостное образование личности, определяющее особенности деятельности и поведения человека и характеризующееся устойчивым отношением к различным сторонам действительности
- 2 Индивидуальные особенности человека, определяющие динамику его психической деятельности

19.Характер проявляется в:

- 1 В отношении к самому себе и другим людям
- 2 В отношении к деятельности
- 3 В отношении к живой и неживой природе
- 4 Все три ответа вместе

20. К акцентуации характера относят следующие типы ...

- 1 Чувствительный, экзальтированный, аккуратный
- 2 Активный, гипертимный, застенчивый
- 3 Демонстративный, педантичный, тревожный
- 4 Экцентричный, эмотивный, подвижный

Пример теста 2

1.Обязательным качеством руководителя должна быть высокая культура ...

- 1 Мышления
- 2 Воображения
- 3 Речи
- 4 Внимания

2.Решение разного рода профессиональных задач требует по преимуществу разных типов мышления ...

- 1 Образного, познавательного, логического
- 2 Практического, эмоционального, образного
- 3 Логического, теоретического, познавательного
- 4 Образного, практического, теоретического

3. Психологические феномены оказывают на принятие решений...

- 1 Только положительное влияние
- 2 Только отрицательное влияние
- 3 Нейтральное
- 4 Или положительное или отрицательное
- 5 И положительное и отрицательное одновременно

4.Причинами возникновения психологических феноменов могут быть...

- 1 Характер проблемы
- 2 Условия разработки, утверждения решения

- 3 Сроки разработки
- 4 Особенности психики человека

5. Феномен «позитивного сдвига» состоит...

- 1 В стремлении выбрать «любимое» решение
- 2 В большей рискованности групповых решений относительно индивидуальных
- 3 В сближении мнений членов группы
- 4 В поляризации мнений

6. Феномен «излюбленной альтернативы» есть следствие...

- 1 Групповой формы принятия решений
- 2 Стереотипного мышления руководителя
- 3 Индивидуальной формы принятия решений
- 4 Низкой квалификацией выбирающего решение

7. Психологическим приемом вступления в деловой контакт является ...

- 1 Внимание к мимике и жестам партнеров
- 2 Внимание к внешности партнеров
- 3 Устойчивое внимание к высказываниям, репликам, замечаниям и жестам другой стороны
- 4 Устойчивое внимание к репликам партнера

8. К типичным искажениям представлений о другом человеке, которые могут помешать установлению контакта относят ...

- 1 Эффект ореола
- 2 Эффект стереотипизации
- 3 Эффект первичности и новизны
- 4 Все три ответа

9. Формирование специфической установки на воспринимаемого человека и направленное приписывание ему на основе этой установки определенных качеств называется ...

- 1 Эффект стереотипизации
- 2 Эффект первичности
- 3 Эффект новизны
- 4 Эффект ореола

10. Эффект, при котором обычно ранее предъявленная информация преобладает при восприятии незнакомого до встречи человека, называется ...

- 1 Эффект стереотипизации
- 2 Эффект первичности
- 3 Эффект новизны
- 4 Эффект ореола

11. К субъектам конфликта относят...

- 1 Человек - человек
- 2 Человек - группа
- 3 Группа - группа
- 4 Все три ответа

12. Компромисс - это ...

- 1 Не отстаивает свои права и не сотрудничает в выработке общего решения
- 2 Активная борьба индивида за свои интересы

- 3 Поиск решения за счет взаимных уступок
- 4 Активный поиск решения, которое удовлетворяет всех участников взаимодействия

13. Признаком конфликта является...

- 1 Наличие ситуации, воспринимаемой участниками как конфликтной
- 2 Желание участников продолжить конфликтное взаимодействие для достижения своих целей
- 3 Неделимость объекта конфликта, то есть предмет конфликта не может поделен справедливо между участниками конфликтного взаимодействия
- 4 Все три ответа

14. Стадия непосредственного конфликта характеризуется

- 1 Завершение инцидента
- 2 Вовлечение в конфликт новых людей
- 3 Прежде всего, наличием инцидента, т. е. социальных действий, направленных на изменение поведения соперников
- 4 Период, в котором конфликтующие стороны оценивают свои ресурсы

15. По направленности воздействия различают следующие виды конфликтов?

- 1 Вертикальные, горизонтальные
- 2 Открытые, скрытые
- 3 Социальные, национальные
- 4 Антагонистические, компромиссные

16. Сотрудничество - это...

- 1 Активный поиск решения, удовлетворяющее всех участников взаимодействия
- 2 Поиск решения за счет взаимных уступок
- 3 Активная борьба индивида за свои интересы
- 4 Не отстаивает свои права и не сотрудничает в выработке общего решения

17. Соперничество, противоборство - это...

- 1 Не отстаивает свои права и не сотрудничает в выработке общего решения
- 2 Активная борьба индивида за свои интересы
- 3 Активный поиск решения, которое удовлетворяет всех участников взаимодействия
- 4 Поиск решения за счет взаимных уступок

18. Уклонение - это...

- 1 Активный поиск решения, которое удовлетворяет всех участников взаимодействия
- 2 Поиск решения за счет взаимных уступок
- 3 Активная борьба индивида за свои интересы
- 4 Не отстаивает свои права и не сотрудничает в выработке общего решения

19. К методам управления конфликтами относят:

- 1 Внутриличностные
- 2 Структурные
- 3 Межличностные
- 4 Все три ответа

20. Внешним признаком разрешения конфликта является:

- 1 Завершение инцидента
- 2 Вовлечение в конфликт новых людей
- 3 Прежде всего, наличием инцидента, т. е. социальных действий, направленных на

изменение поведения соперников

4 Период, в котором конфликтующие стороны оценивают свои ресурс

Темы докладов – презентаций

1. Психологические аспекты управления сотрудниками разных возрастов.
2. Эмоциональный интеллект как элемент управленческих компетенций.
3. Культурный интеллект руководителя.
4. Психологические аспекты делового общения (деловая беседа, переговоры, публичные выступления, совещания).
5. Невербальная коммуникация в управленческом общении.
6. Манипуляция как скрытое управление.
7. Психологические проблемы управления персоналом в современных условиях (по материалам периодических изданий – «Управление персоналом», «Управленец», «Менеджмент в России и за рубежом», «Российский журнал менеджмента», «Управленческое консультирование» и др.)
8. Самоменеджмент руководителя.
9. Имидж руководителя: понятие, способы формирования.
10. Психологические основы эффективного взаимодействия руководителя и подчиненного.
11. Интуиция в управленческих решениях.
12. Стереотипы и ошибки восприятия в управленческом общении.
13. «Трудные сотрудники». Возможные типологии, способы управления.
14. Профессиональная деформация личности руководителя

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Предмет психологии управления: личность руководителя и психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Психология управления и социальная практика.
3. Исследовательские и практические методы психологии управления
4. Критерии и факторы эффективности руководства.
5. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства.
6. Личностные особенности эффективного руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности.
7. Пол, возраст, социально-экономический статус и образование как факторы эффективности руководства.
8. Общие и специальные способности руководителя.
9. Доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, стремление к достижению, общительность как предпосылки эффективного руководства.
10. Темперамент: понятие, его основные типы.
11. Характер: сущность, основные черты.
12. Стиль руководства: традиционный и современные подходы.
13. Вероятностные модели руководства.
14. Руководство как социальное познание.
15. Руководство как взаимодействие.
16. Руководство как преобразующий феномен.
17. Руководство на основе видения и харизмы.
18. Власть в организации: субъект, объект власти, основные формы власти.

19. Ресурсы власти и их классификация.
20. Авторитет руководителя: сущность и формы.
21. Коммуникации в организации, их типология.
22. Психологические причины плохих коммуникаций.
23. Структура коммуникативного акта.
24. Вербальные и невербальные средства коммуникации.
25. Взаимодействие: типы, позиции участников взаимодействия.
26. Перцептивные процессы в общении: классификация, общая характеристика
27. Правила построения эффективных коммуникаций.
28. Коммуникативное поведение руководителя: деловые беседы, переговоры, совещания, публичные выступления.
29. Общие условия эффективного взаимодействия руководителя с работниками организации.
30. Руководство и лидерство в организации.
31. Регламентация группового поведения: сплоченность, интеграция, групповая продуктивность.
32. Феномены межгруппового восприятия.
33. Психологический климат в организации: природа, структура, факторы.
34. Методы изучения психологического климата.
35. Организационный конфликт: понятие, типология
36. Основные методы управления конфликтами.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Литература

Основная

1. Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, 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> (дата обращения: 01.04.2024). – Режим доступа: по подписке.
2. 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

1. Антонова, Н.В. Психология управления : учеб. пособие / Н.В. Антонова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — 2-е изд. (эл.). — Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf: 271 с). — Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. — Систем. требования: Adobe Reader XI либо Adobe Digital Editions 4.5 ; экран 10". - ISBN 978-5-7598-1453-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1040788>
2. 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>
3. Овсянникова, Е. А. Психология управления: учебное пособие / Е. А. Овсянникова,

А. А. Серебрякова. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1143282>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3. 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:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

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 семинарских занятий

Тема 1. Психологическая оценка эффективности руководства

Вопросы для обсуждения

1. Личность руководителя и психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Основные проблемы психологии управления.
3. Исследовательские и практические методы психологии управления.

Контрольные вопросы

1. Что является предметом психологии управления?
2. Охарактеризуйте психологическое содержание управленческой деятельности.

3. Перечислите основные проблемы психологии управления.
4. В чем заключается связь психологии управления с другими поведенческими науками?
5. Охарактеризуйте взаимосвязь психологии управления и социальной практики.
6. Какие существуют исследовательские методы психологии управления?
7. Какие существуют практические методы психологии управления?

Тема 2. Личность руководителя

Вопросы для обсуждения

1. Эффективность руководства: критерии и факторы
2. Темперамент и его основные типы
3. Характер: сущность и основные черты

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте основные критерии эффективности руководства.
2. Перечислите факторы эффективности руководства.
3. Какие существуют психологические критерии эффективности руководства?
4. Какие существуют непсихологические критерии эффективности руководства?
5. Что относится к личностным особенностям эффективного руководителя?
6. Как влияют пол, возраст, социально-экономический статус и образование руководителя на эффективность руководства?
7. Охарактеризуйте общие способности руководителя.
8. Охарактеризуйте специальные способности руководителя.
9. Перечислите основные предпосылки эффективного руководства.
10. Дайте определение понятия «темперамент».
11. Какие существуют основные типы темперамента?
12. В чем отличие темперамента и характера?
13. Перечислите основные характера.

Практическое задание

1. Составьте портрет идеального руководителя.
2. Провести самообследование при помощи личностных тестовых методик.
3. Выявить собственные сильные стороны и ограничения для реализации управленческой деятельности.

Тема 3. Психологические модели организационного руководства

Вопросы для обсуждения

1. Стиль руководства: понятие, классификация, общая характеристика
2. Модели руководства: типы, характеристика.
4. Власть в организации: субъект, объект, формы
5. Авторитет руководителя: сущность и формы.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «стиль руководства».

2. В чем заключается традиционный подход к стилю руководства?
3. В чем заключается современный подход к стилю руководства?
4. Охарактеризуйте вероятностные модели руководства.
5. Охарактеризуйте руководство как социальное познание.
6. Охарактеризуйте руководство как взаимодействие.
7. Охарактеризуйте руководство как преобразующий феномен.
8. Охарактеризуйте руководство на основе видения и харизмы.
9. Что такое власть в организации?
10. Кто является субъектом власти?
11. Что является объектом власти?
12. Какие существуют основные формы власти?
13. В чем заключаются особенности власти в организации?
14. Что относится к ресурсам власти?
15. Какие существуют формы авторитета руководителя?

Практическое задание

1. Выявление диагностических возможностей оценки наименее предпочитаемого сотрудника.
2. Ознакомление с методикой определения стиля руководства на основе многокомпонентной модели Р.Л. Кричевского.

Тема 4. Психологические аспекты коммуникаций в организации

Вопросы для обсуждения

1. Коммуникации в организации: типология.
2. Общение как взаимодействие: типы, перцептивные процессы, позиции участников.
3. Коммуникативное поведение руководителя: деловые беседы, переговоры, совещания, публичные выступления.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «коммуникации».
2. Какие типы коммуникаций существуют?
3. В чем заключаются психологические причины плохих коммуникаций?
4. Охарактеризуйте социально-психологические закономерности общения.
5. Что входит в структуру коммуникативного акта?
6. Перечислите вербальные средства коммуникации.
7. Перечислите невербальные средства коммуникации.
8. Охарактеризуйте общение как взаимодействие.
9. Какие существуют типы взаимодействия?
10. Охарактеризуйте позиции участников взаимодействия.
11. Сформулируйте определение понятия «стереотипизация».
12. В чем заключается суть идентификации в процессе общения?
13. Что такое эмпатия?
14. В чем заключается суть социально-психологической рефлексии?
15. Охарактеризуйте аттракцию в управленческом общении.
16. Какие существуют правила построения эффективных коммуникаций?
17. В чем заключается роль неформальных коммуникаций?
18. Охарактеризуйте деловые беседы как вид коммуникативного поведения

- руководителя.
19. Охарактеризуйте переговоры как вид коммуникативного поведения руководителя.
 20. Охарактеризуйте совещания как вид коммуникативного поведения руководителя.
 21. Охарактеризуйте публичные выступления как вид коммуникативного поведения руководителя.
 22. Какие необходимы условия эффективного взаимодействия руководителя с работниками?
 23. Что такое эффективная коммуникация?
 24. Какие существуют технологии коммуникации?
 25. Что такое эффективное слушание?
 26. Перечислите этапы эффективного слушания.
 27. Что такое эмпатия?
 28. Охарактеризуйте дискуссию как форма эффективной коммуникации.
 29. Как классифицируются вопросы в дискуссии?

Тема 5. Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации

Вопросы для обсуждения

1. Руководство и лидерство в организации.
2. Сплоченность и групповая продуктивность.
3. Психологический климат в организации.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «руководство».
2. Сформулируйте определение понятия «лидерство».
3. Как регламентируется групповое поведение?
4. Охарактеризуйте нормы как средство социального контроля.
5. Что такое сплоченность?
6. Сформулируйте определение понятия «групповая продуктивность».
7. Перечислите психологические закономерности формирования межгрупповых отношений. Охарактеризуйте феномены межгруппового восприятия.
8. Какие существуют стереотипы в межгрупповом восприятии?
9. Какие существуют предрассудки в межгрупповом восприятии?
10. Какие должны быть условия для оптимизации межгруппового взаимодействия?
11. Сформулируйте определение понятия «психологический климат» в организации. Охарактеризуйте структуру психологического климата.
12. Какие существуют методы изучения психологического климата?

Практические задания

1. Определение психологического климата в учебной группе
2. Определение путей оптимизации климата в группе

Тема 6. Управление конфликтами в организации

Вопросы для обсуждения

1. Организационный конфликт: понятие, типология, причины возникновения.
2. Основные методы управления конфликтами.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «организационный конфликт».
2. Какие существуют типы организационных конфликтов?
3. Перечислите причины организационных конфликтов.
4. Охарактеризуйте основные методы управления конфликтами.
5. В чем заключается суть модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.
6. Охарактеризуйте факторы управляемости организационного конфликта.

Практические задания

1. Обсуждение возможных методов управления конфликтами.
2. Определение преобладающих стратегий поведения в конфликте.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**Психология управления**

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о психологии управления

Задачи:

1. Изучить современные психологические теории изучения личности, группы и организации
2. Показать роль психологии управления в формировании эффективной системы управления персоналом
3. Сформировать у обучающихся навыки использования знания психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- современные психологические теории изучения личности, группы и организации
- этические и культурные нормы взаимоотношений в организации

Уметь:

- использовать знание психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне

Владеть:

- навыками использования знаний психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне