

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



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

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. ВЫГОТСКОГО

Кафедра социальной психологии

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Психология управления в образовательной организации
Уровень высшего образования: магистратура
Форма обучения очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Название дисциплины *Психология управления*

Рабочая программа дисциплины *Психология управления*

Составитель:

канд. психол. наук, доц. *Е.Б. Петрушихина*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 8 от 18.03.2024

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 образовательной программы.....	5
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины.....	6
4. Образовательные технологии.....	7
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	8
5.1 Система оценивания.....	8
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине.....	9
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	10
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	11
6.1 Список источников и литературы.....	11
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	12
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	12
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	13
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	14
9. Методические материалы.....	16
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий.....	16
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	17
9.3 Иные материалы.....	17
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	18

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины формирование представлений о психологических основах управленческой деятельности.

Задачи дисциплины:

- получение базовых знаний в области психологии управления;
- формирование умений вычленять психологические аспекты в деятельности руководителя;
- овладение психологическими методами управления

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде.	<i>Уметь:</i> - анализировать поведение персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне и применять методы управления <i>Владеть:</i> - методами управления организационными процессами и стрессами в организации для повышения индивидуальной и групповой эффективности.
	УК-3.2. Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей	<i>Знать:</i> - технологии взаимодействия и сотрудничества в образовательном процессе
	УК-3.3. Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.	<i>Владеть:</i> - применять приемы индивидуального подхода к разным участникам образовательных
	УК-3.4. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.	<i>Знать:</i> - современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации, основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых конфликтов в

		коллективе <i>Владеть:</i> - решать проблемы при взаимодействии с различным контингентом обучающихся
	УК-3.5. Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	<i>Владеть:</i> -методами управления организационными процессами и стрессами в организации для повышения индивидуальной и групповой эффективности .
ОПК-7- Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	ОПК-7.1 Реализует технологии взаимодействия и сотрудничества в образовательном процессе	<i>Знать:</i> - технологии взаимодействия и сотрудничества в образовательном процессе
	ОПК-7.2 Применяет приемы индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений	<i>Уметь:</i> - решать проблемы при взаимодействии с различным контингентом обучающихся
	ОПК-7.3 Решает проблемы при взаимодействии с различным контингентом обучающихся	<i>Владеть:</i> - применять приемы индивидуального подхода к разным участникам образовательных

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

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

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Научные школы и теории современной психологии, Управление образовательными системами.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Информационные технологии в психологии, Психолого-педагогическая диагностика, Современные концепции психофизиологии и психогенетики, Гендерная психология, Современные модели организации образовательного процесса, Нормативно-правовое обеспечение деятельности образовательной организации, Управление организационной культурой образовательной организации, Управление учебной и внеучебной деятельностью образовательной организации, Мотивация трудовой деятельности педагогов и управление системой оплаты труда.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 академических часа (ов).

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
1	Лекции	4
1	Семинары	16
Всего:		20

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 52 академических часа(ов).

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Психология управления как область научного и прикладного знания

Предмет психологии управления: личность руководителя и психологическое содержание управленческой деятельности. Основные проблемы психологии управления.

Связь психологии управления с другими поведенческими науками. Психология управления и социальная практика.

Исследовательские и практические методы психологии управления.

Тема 2. Личность руководителя

Критерии и факторы эффективности руководства. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства.

Личностные особенности эффективного руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности.

Пол, возраст, социально-экономический статус и образование как факторы эффективности руководства.

Общие и специальные способности руководителя.

Доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, стремление к достижению, общительность как предпосылки эффективного руководства.

Тема 3. Психологические модели организационного руководства

Понятие стиля руководства: традиционный и современные подходы.

Вероятностные модели руководства.

Руководство как социальное познание.

Руководство как взаимодействие.

Руководство как преобразующий феномен. Руководство на основе видения и харизмы.

Тема 4. Психологические аспекты коммуникаций в организации

Коммуникации в организации, их типология.

Психологические причины плохих коммуникаций.

Социально-психологические закономерности общения как основа формирования принципов эффективных коммуникаций.

Структура коммуникативного акта. Вербальные и невербальные средства коммуникации.

Общение как взаимодействие. Типы взаимодействия. Позиции участников взаимодействия.

Перцептивные процессы в общении: стереотипизация, идентификация, эмпатия, социально-психологическая рефлексия, каузальная атрибуция. Аттракция в управленческом общении.

Правила построения эффективных коммуникаций. Роль неформальных коммуникаций.

Коммуникативное поведение руководителя: деловые беседы, переговоры, совещания, публичные выступления.

Тема 5. Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации.

Руководство и лидерство 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 6. Управление конфликтами в организации

Понятие организационного конфликта. Типология организационных конфликтов. Причины организационных конфликтов.

Основные методы управления конфликтами. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.

Факторы управляемости организационного конфликта.

4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Психология управления как область знания	Лекция 1 Семинар 1	Вводная лекция Дискуссия
2.	Личность руководителя	Лекция 2 Семинар 2	Лекция-визуализация Дискуссия на семинаре
3.	Психологические модели организационного руководства	Лекция 3 Семинар 3	Лекция-визуализация Беседа с обсуждением докладов Контрольная работа
4.	Психологические аспекты коммуникаций в организации	Лекции 4-5 Семинар 4	Лекция-визуализация Рассмотрение реальных примеров Дискуссия
5.	Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организациях	Лекция 6 Семинар 5	Лекция-визуализация Опрос Доклад-презентация
6.	Управление конфликтами	Лекция 7	Проблемная лекция

		Семинар 6	Рассмотрение реальных примеров Дискуссия
--	--	-----------	---

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: - доклад-презентация - опрос - контрольная работа	5 баллов 5 баллов 5 баллов	20 баллов 20 баллов 20 баллов
Промежуточная аттестация (зачет) Ответы на вопросы		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину) зачёт с оценкой		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/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и 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</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. 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. 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. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3.Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Примерные вопросы к контрольной работе

1. Назовите основные критерии эффективности руководства.
2. Каковы личностные предпосылки эффективности руководства?
3. В чем заключаются ошибки восприятия в системе «руководитель – подчиненный»?
4. Каковы компоненты психологического климата?
5. Каковы характерные особенности модели арбитража и посредничества в управлении конфликтами?

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.

Вопросы для зачета

1. Предмет психологии управления: личность руководителя и психологическое содержание управленческой деятельности. Основные проблемы психологии управления.
2. Связь психологии управления с другими поведенческими науками. Психология управления и социальная практика.
3. Исследовательские и практические методы психологии управления.
4. Критерии и факторы эффективности руководства. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства.
5. Личностные особенности эффективного руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности.
6. Пол, возраст, социально-экономический статус и образование как факторы эффективности руководства.
7. Общие и специальные способности руководителя.
8. Доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, стремление к достижению, общительность как предпосылки эффективного руководства.
9. Понятие стиля руководства: традиционный и современные подходы.
10. Вероятностные модели руководства.
11. Руководство как социальное познание.
12. Руководство как взаимодействие.
13. Руководство как преобразующий феномен. Руководство на основе видения и харизмы.
14. Коммуникации в организации, их типология.
15. Психологические причины плохих коммуникаций.
16. Социально-психологические закономерности общения как основа формирования принципов эффективных коммуникаций.
17. Структура коммуникативного акта. Вербальные и невербальные средства коммуникации.
18. Общение как взаимодействие. Типы взаимодействия. Позиции участников взаимодействия.
19. Перцептивные процессы в общении: стереотипизация, идентификация, эмпатия, социально-психологическая рефлексия, каузальная атрибуция. Аттракция в управленческом общении.
20. Правила построения эффективных коммуникаций. Роль неформальных коммуникаций.
21. Коммуникативное поведение руководителя: деловые беседы, переговоры, совещания, публичные выступления.
22. Руководство и лидерство в организации.
23. Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля.
24. Сплоченность и групповая продуктивность.
25. Психологические закономерности формирования межгрупповых отношений.

26. Феномены межгруппового восприятия. Стереотипы и предрассудки в межгрупповом восприятии. Условия оптимизации межгруппового взаимодействия.
27. Психологический климат в организации. Природа, структура и факторы психологического климата. Методы изучения психологического климата.

6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Литература

Обязательная:

1. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. М., 2007. <https://elibrary.ru/item.asp?id=20089057>
2. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М., 2002. <https://uchebnik-online.net/book/557-organizacionnaya-psixologiya-uchebnoe-posobie-zankovskij-an.html>
3. *Карнов А.В.* Психология менеджмента. М., 2015. <https://urait.ru/bcode/429145>
4. *Кричевский Р.Л.* Психология лидерства. М., 2007.

Дополнительная:

1. *Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М.* Психология малой группы. М., 2009.
2. *Деркач А.А., Марасанов, Г.И.* Психолого-акмеологическое консультирование управленческих кадров / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. М., Изд-во РАГС, 1996
3. Инструменты развития бизнеса: Тренинг и консалтинг. Составители: Л. Кроль, Е. Пуртова М. «Класс» 2001
4. Практика обучения действием. Ред. М. Педлер, М., 2000
5. *Сенге П.* Пятая дисциплина. М., «Олимп- Бизнес», 1999
6. *Уитмор Дж., Coaching.* Новый стиль менеджмента и управления персоналом. М., «Финансы и статистика», 2000
7. *Пайнс Э., Маслач К.* Практикум по социальной психологии. СПб: Питер, 2000.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

<http://www.ecopsy.ru/>
<http://www.ago-consult.ru/>
<http://www.hrm21.ru/>

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR

	Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

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

Информационные справочные системы:

Консультант Плюс

Гарант

7. Материально-техническое обеспечения дисциплины

Для проведения занятий необходимы учебные аудитории, оборудованные компьютерами с выходом в Интернет; аудиовизуальные, технические и компьютерные средства обучения: мультимедийная доска, медиапроектор.

Перечень ПО

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	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 СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинарское занятие № 1. Психологическая оценка эффективности руководства.

Цель: ознакомление с психологическими методами оценки эффективности руководства.

Ход занятия. 1. Создать подгруппы по 5 чел.

2. Разработать опросник для оценки эффективности деятельности руководителя.

3. Групповое обсуждение предложенных методик.

Литература

1. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. М, 2007. <https://elibrary.ru/item.asp?id=20089057>
2. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М., 2002. <https://uchebnik-online.net/book/557-organizacionnaya-psixologiya-uchebnoe-posobie-zankovskij-an.html>
3. *Карнов А.В.* Психология менеджмента. М., 2015. <https://urait.ru/bcode/429145>

Семинарское занятие № 2. Личностные предпосылки эффективности руководства.

Цель: Анализ личностных факторов эффективности руководства и ознакомление с методиками их выявления.

Ход занятия. 1. Составление портрета идеального руководителя.

2. Самообследование при помощи личностных тестовых методик.

3. Выявление собственных сильных сторон и ограничений для реализации управленческой деятельности.

Литература

1. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. М, 2007. <https://elibrary.ru/item.asp?id=20089057>
2. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М., 2002. <https://uchebnik-online.net/book/557-organizacionnaya-psixologiya-uchebnoe-posobie-zankovskij-an.html>
3. *Карнов А.В.* Психология менеджмента. М., 2015. <https://urait.ru/bcode/429145>

Семинарское занятие № 3. Изучение стиля руководства

Цель: ознакомление с методами определения стиля руководства.

Ход занятия. 1. Обсуждение основных стилевых моделей.

2. Выявление диагностических возможностей оценки наименее предпочитаемого сотрудника.

3. Ознакомление с методикой определения стиля руководства на основе многокомпонентной модели Р.Л. Кричевского.

Литература

1. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. М, 2007. <https://elibrary.ru/item.asp?id=20089057>
2. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М., 2002. <https://uchebnik-online.net/book/557-organizacionnaya-psixologiya-uchebnoe-posobie-zankovskij-an.html>
3. *Карнов А.В.* Психология менеджмента. М., 2015. <https://urait.ru/bcode/429145>

Семинарское занятие № 4. Особенности вербальной и невербальной коммуникации

Цель: овладение навыками эффективной коммуникации.

Ход занятия. 1. Обсуждение специфики вербальной и невербальной коммуникации.

2. Отработка навыков кодирования и декодирования невербальной коммуникации.

Литература

1. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. М, 2007.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=20089057>
2. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М., 2002.
<https://uchebnik-online.net/book/557-organizacionnaya-psixologiya-uchebnoe-posobie-zankovskij-an.html>

Карнов А.В. Психология менеджмента. М., 2015. <https://urait.ru/bcode/429145>

Семинарское занятие № 5. Определение психологического климата в коллективе

Цель: Ознакомление с методикой выявления психологического климата.

Ход занятия. 1. Обсуждение понятия, структуры и факторов психологического климата.

2. Определение психологического климата в учебной группе.

3. Определение путей оптимизации климата в группе.

Литература

1. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. М, 2007.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=20089057>
2. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М., 2002.
<https://uchebnik-online.net/book/557-organizacionnaya-psixologiya-uchebnoe-posobie-zankovskij-an.html>

Карнов А.В. Психология менеджмента. М., 2015. <https://urait.ru/bcode/429145>

Семинарское занятие № 6. Методы управления конфликтами

Цель: развитие навыков профилактики конфликтов.

Ход занятия. 1. Обсуждение возможных методов управления конфликтами.

2. Определение преобладающих стратегий поведения в конфликте.

Литература

1. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. М, 2007.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=20089057>
2. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М., 2002.
<https://uchebnik-online.net/book/557-organizacionnaya-psixologiya-uchebnoe-posobie-zankovskij-an.html>

Карнов А.В. Психология менеджмента. М., 2015. <https://urait.ru/bcode/429145>

Аннотация

Психология управления

Цель дисциплины формирование представлений о психологических основах управленческой деятельности.

Задачи дисциплины:

- получение базовых знаний в области психологии управления;
- формирование умений вычленять психологические аспекты в деятельности руководителя;
- овладение психологическими методами управления

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации, основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых конфликтов в коллективе
2. технологии взаимодействия и сотрудничества в образовательном процессе

Уметь:

1. анализировать поведение персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне и применять методы управления
2. решать проблемы при взаимодействии с различным контингентом обучающихся

Владеть:

1. методами управления организационными процессами и стрессами в организации для повышения индивидуальной и групповой эффективности .
2. применять приемы индивидуального подхода к разным участникам образовательных