

САНКТ–ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

**КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И
КОНФЛИКТОЛОГИИ**

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы
кандидат экономических наук,
доцент кафедры прикладной социальной
психологии и конфликтологии

С.В.Сатикова

«10» июня 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

по образовательной программе 37.03.02 Конфликтология

«Психология конфликтного поведения»

Разработчик: канд.экон.наук, доцент Сатикова Светлана Валентиновна

Санкт-Петербург

2021

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов знаний о внутренних закономерностях процесса управления, психологических механизмах реализации целей и задач организации, характеристиках и особенностях лидерства, специфике деятельности руководителей различных уровней.

Задачи дисциплины:

1. Познакомить студентов с современными взглядами на управление как особую форму человеческой деятельности.
2. Сформировать понимание психологических механизмов руководства и лидерства.
3. Рассмотреть основные закономерности и особенности различных видов власти и влияния.
4. Определить направления и возможности формирования лидерских качеств.

Содержание дисциплины:

Психология управления: основные закономерности и проблемы.

Руководство и лидерство: сходство и различия.

Власть и влияние в управлении.

Развитие лидерских качеств: принципы, подходы, методы.

1.2. Цели и задачи обучения по дисциплине «Психология управления».

Целью изучения дисциплины «Психология управления» является формирование у студентов знаний о внутренних закономерностях процесса управления, психологических механизмах реализации целей и задач организации, характеристиках и особенностях лидерства, специфике деятельности руководителей различных уровней.

Задачи курса:

1. Познакомить студентов с современными взглядами на управление как особую форму человеческой деятельности.
2. Сформировать понимание психологических механизмов руководства и лидерства.
3. Рассмотреть основные закономерности и особенности различных видов власти и влияния.
4. Определить направления и возможности формирования лидерских качеств.

В результате успешного освоения дисциплины студент должен

знать:

- Суть и содержание понятия «управление», внутренние закономерностей процесса управления.
- Сходства и различия руководства и лидерства.
- Методы управления и их связь с психологическими особенностями руководителя.
- Виды власти и влияния, специфику их применения руководителем и лидером.

уметь:

- Различать руководство и лидерство.

– Определять стиль управления с позиции как традиционного, так и современных подходов.

– Определять тип лидерства

иметь навыки:

– Диагностировать уровень развития лидерских качеств.

– Определять применение различных видов власти и влияния.

– Применять различные виды власти и влияния.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации*

| Форма обучения | Общий объем дисциплины | | Объем в академических часах | | | | | | | | | |
|----------------|------------------------|-----------------|------------------------------|--|-----------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|-----------------------------|--|---|----------------------------------|
| | В кредитах | В академ. часах | Объем самостоятельной работы | Объем контактной работы обучающихся с преподавателем | | | | | | | | |
| | | | | Всего | Виды учебных занятий | | | | | | | Промежуточная аттестация (зачет) |
| | | | | | Всего учебных занятий | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа | Групповые консультации | Индивидуальные консультации | В том числе контактная работа (занятия) в интерактивных формах | | |
| Очная | 2 | 72 | 38 | 34 | 32 | 12 | 20 | - | - | 10 | 2 | |
| Заочная | 2 | 72 | 62 | 10 | 8 | - | - | 8 | - | 4 | 2 | |

* В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

| Планируемые результаты обучения по образовательной программе (перечень компетенций в соответствии с ФГОС и ОПОП) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (перечень компетенций по дисциплине) |
|--|---|
| ОК-1 - ОК-9; ОПК-1- ОПК-5; ПК-1 - ПК-4, ПК-7, ПК-8, ПК-11 - ПК-14; ВПК-1 | - способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13) - способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14) |

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

| Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название) | Общее количество аудиторных часов | Общее кол-во часов на занятия лекционного типа | Общее кол-во часов на занятия семинарского типа | |
|--|-----------------------------------|--|---|---------------------|
| | | | Всего | Интерактивные формы |
| Тема 1. Психология управления: основные закономерности и проблемы. | 8 | 4 | 4 | |
| Тема 2. Руководство и лидерство: сходство и различия. | 8 | 2 | 6 | 2 |
| Тема 3. Власть и влияние в управлении. | 8 | 2 | 6 | 4 |
| Тема 4. Развитие лидерских качеств: принципы, подходы, методы. | 8 | 2 | 6 | 4 |
| Итого: | 32 | 10 | 22 | 10 |

Очно-заочная форма обучения

| Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название) | Общее количество аудиторных часов | Общее кол-во часов на занятия лекционного типа | Общее кол-во часов на занятия семинарского типа | |
|--|-----------------------------------|--|---|---------------------|
| | | | Всего | Интерактивные формы |
| Тема 1. Психология управления: основные закономерности и проблемы. | 4 | 2 | 2 | |
| Тема 2. Руководство и лидерство: сходство и различия. | 6 | 2 | 2 | 2 |
| Тема 3. Власть и влияние в управлении. | 6 | 2 | 4 | 2 |
| Тема 4. Развитие лидерских качеств: принципы, подходы, методы. | 6 | 4 | 4 | 4 |
| Итого: | 22 | 10 | 12 | 8 |

Заочная форма обучения

| Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название) | Общее количество аудиторных часов | Групповые консультации | Общее кол-во часов на занятия семинарского типа | |
|--|-----------------------------------|------------------------|---|---------------------|
| | | | Неинтерактивные формы | Интерактивные формы |
| Тема 1. Психология управления: основные закономерности и проблемы. | 2 | | | |
| Тема 2. Руководство и лидерство: сходство и различия. | 2 | | | |
| Тема 3. Власть и влияние в управлении. | 2 | | | |
| Тема 4. Развитие лидерских качеств: принципы, подходы, методы. | 2 | | | |
| Итого: | 8 | | | |

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Психология управления: основные закономерности и проблемы.

Психология управления: история возникновения и современные направления. Психологические аспекты менеджмента. Основные принципы и закономерности психологии управления. Проблемы управления людьми в организациях и психологические основы их решения.

Тема 2. Руководство и лидерство: сходство и различия.

Руководство и лидерство как формы реализации управления людьми. Лидерство: понятие, виды, теории лидерства, возможности и ограничения лидерства. Руководство: понятие, признаки, функции руководителя. Сходство и отличия руководства и лидерства. Психологические особенности руководства и лидерства.

Тема 3. Власть и влияние в управлении.

Власть и влияние. Понятия. Сходство и различия. Виды власти и виды влияния. Реализация власти через механизмы психологического влияния. Методы применения власти и влияния в управлении. Корректное и некорректное влияние. Особенности применения и методы защиты от различных видов влияния.

Тема 4. Развитие лидерских качеств: принципы, подходы, методы.

Лидерство как система качеств личности. Стили лидерства в организации по К.Левину, И.Адизесу, Дж.Коллинзу и другим. Распределенное лидерство в команде. Особенности взаимодействия лидеров разных типов. Возможности развития лидерских качеств. Методы диагностики и формирования лидерских качеств.

2.3. Описание занятий семинарского типа

Семинар №1. Психология управления: основные закономерности и проблемы.

Цель: обсудить историю и современные подходы к пониманию принципов и закономерностей психологии управления.

Понятийный аппарат: управление, менеджмент, принципы психологии управления, управление людьми, организация.

Вопросы для обсуждения:

1. Психология управления: история возникновения
2. Психология управления: современные направления.
3. Психологические аспекты менеджмента.
4. Основные принципы и закономерности психологии управления.
5. Проблемы управления людьми в организациях и психологические основы их решения.

Семинар №2. *Руководство и лидерство: сходство и различия.*

Цель: рассмотреть сходство и различия руководства и лидерства, области применения этих понятий

Понятийный аппарат: руководство, лидерство, признаки лидерства, функции руководителя, управление.

Вопросы для обсуждения:

1. Руководство и лидерство как формы реализации управления людьми.
2. Лидерство: понятие, виды, теории лидерства.
3. Возможности и ограничения лидерства.
4. Руководство: понятие, признаки.
5. Функции руководителя.
6. Сходство и отличия руководства и лидерства.
7. Психологические особенности руководства и лидерства.

Семинар №3. *Власть и влияние в управлении.*

Цель: определить психологические особенности применения различных видов власти и влияния в управлении.

Понятийный аппарат: власть, влияние, виды власти, виды влияния, корректное и некорректно влияние, методы защиты от влияния

Вопросы для обсуждения:

1. Власть и влияние. Понятия. Сходство и различия.
2. Виды власти и их особенности.
3. Виды влияния и их особенности.
4. Реализация власти через механизмы психологического влияния.
5. Методы применения власти и влияния в управлении.
6. Корректное и некорректное влияние.
7. Особенности применения и методы защиты от различных видов влияния.

Семинар №4. *Развитие лидерских качеств: принципы, подходы, методы.*

Цель: сформировать понимание различных подходов к лидерству в организации и методов формирования лидерских качеств, освоить базовые методы диагностики стиля лидерства

Понятийный аппарат: лидерство, стиль лидерства, команда, взаимодействие, развитие качеств лидера, диагностика лидерских качеств

Вопросы для обсуждения:

1. Лидерство как система качеств личности.
2. Стили лидерства в организации по
 - К.Левину,
 - И.Адизесу,
 - Дж.Коллинзу
 - Р.Кричевцеву и другим.
3. Распределенное лидерство в команде.
4. Особенности взаимодействия лидеров разных типов.
5. Возможности развития лидерских качеств.
6. Методы диагностики лидерских качеств.
7. Методы формирования лидерских качеств.

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие к теме 2. *Руководство и лидерство: сходство и различия.*

Цель: рассмотреть сходство и различия руководства и лидерства, области применения этих понятий

Занятие проводится в формате круглого стола.

Результатом интерактивного занятия становится понимание особенностей руководства и лидерства, специфики применения этих понятий, области использования и направления формирования.

Интерактивное занятие к теме 3. *Власть и влияние в управлении.*

Цель: определить психологические особенности применения различных видов власти и влияния в управлении.

Занятие проводится в форме групповой дискуссии с элементами моделирования ситуации.

Студенты рассматривают ситуации, в которых применяются различные виды власти и влияния.

Обсуждают особенности различных видов власти и влияния, методы применения и методы защиты, корректность и некорректность использования.

Разыгрывают варианты применения различных видов власти и влияния в тех или иных управленческих ситуациях. и ситуациях взаимодействия внутри организации.

Результатом интерактивного занятия становится понимание возможностей ограничений различных видов власти и влияния.

Интерактивное занятие к теме № 4. *Развитие лидерских качеств: принципы, подходы, методы.*

Занятие проводится в форме серии деловых и ролевых игр.

Ролевые игры развивают различные коммуникативные и другие важные для конфликтолога навыки.

В данном занятии деловые игры имитируют различные ситуации диагностики стиля лидерства и формирования лидерских качеств, что позволяет студентам освоить принципы и базовые методы работы по этим направлениям.

Результатом интерактивного занятия становится осознание возможностей и ограничений формирования лидерских качеств и применения методик диагностики стиля и уровня лидерства.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

| Категории студентов | Формы |
|--|--|
| С нарушением слуха | - в печатной форме; - в форме электронного документа |
| С нарушением зрения | - в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла |
| С нарушением опорно-двигательного аппарата | - в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла |

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

| Категории студентов | Виды оценочных средств | Формы контроля и оценки результатов обучения |
|--|---|---|
| С нарушением слуха | Тест | преимущественно письменная проверка |
| С нарушением зрения | собеседование | преимущественно устная проверка (индивидуально) |
| С нарушением опорно-двигательного аппарата | Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы | - |

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуро-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины (профилактики конфликтов в социальных учреждениях).

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов – проектор, компьютер с выходом в интернет, проекционный экран, аудиоусилитель, 4 колонки.

Для ряда семинарских занятий - конференц-зал для мини-конференций и круглых столов, психологических тренингов и проведения переговоров, психологических тренингов и медиации.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины «Психология управления» является одним из базовых компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Формы выполнения студентами самостоятельной работы могут быть разнообразны: как выполнение ряда заданий по темам, предложенным преподавателем, так и выполнение индивидуальных творческих заданий (в согласовании с преподавателем): составление библиографии, картотеки статей по определенной теме; составление опорных схем для осмысления и структурирования учебного материала; создание электронных презентаций; выступления на научно-практических конференциях и мн. др.

Типовые задания СРС:

- работа с первоисточниками;
- подготовка докладов;
- изучение отдельной темы и разработка опорного конспекта;
- решение исследовательских задач;
- составление понятийного тезауруса;
- подготовка презентации;
- написание эссе;
- составление аннотированного списка литературы по одной из тем;
- исследовательские работы (возможна разработка проекта).

Самостоятельная работа студентов – способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Цель выполнения самостоятельной творческой работы — приобретение опыта активной самостоятельной учебно-познавательной деятельности.

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. СРС способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

В процессе выполнения самостоятельной работы студенты должны быть ориентированы на:

- систематизацию и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений для эффективной подготовки к зачетам и экзаменам.

Успех студента в изучении курса зависит от систематической индивидуальной деятельности по овладению учебным материалом. Студентам целесообразно наладить творческий контакт с преподавателем, придерживаться его рекомендаций и советов по успешному овладению

Требования к структуре и оформлению работы.

Данная работа в окончательном варианте, который предоставляется преподавателю, должна быть иметь следующую **структуру**:

Титульный лист (Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psycwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа»).

Работа должна быть представлена на листах формата А4 в печатном варианте с выполнением основных требований оформления документов. Обязателен титульный лист и прилагаемый список литературы.

Устанавливаются следующие требования к **оформлению самостоятельной работы**:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Тема 1. Психология управления: основные закономерности и проблемы.

Задание к теме:

1. Составьте таблицу основных этапов развития психологии управления.
2. Запишите, какие задачи современного менеджмента помогает решать психология управления.
3. Какие аспекты менеджмента наиболее связаны с психологией (4-5)? Обоснуйте свое мнение.
4. Какие проблемы управления людьми в организациях эффективно решаются психологическими методами? Обоснуйте свое мнение.

Тема 2. Руководство и лидерство: сходство и различия.

Задание к теме:

1. Запишите по 2-3 определения руководства и лидерства.
2. Составьте таблицу, где будут отражены сходства и отличия руководства и лидерства в организации.
3. Рассмотрите возможности и ограничения лидерства.
4. Запишите основные функции руководителя.
5. В каких случаях руководителю нужны лидерские качества?

Тема 3. Власть и влияние в управлении.

Задание к теме:

1. Запишите по 2-3 определения власти и виды влияния.
2. Выделите основные сходства и различия этих понятий.
3. Перечислите основные виды власти, их особенности, специфику применения.
4. Запишите основные виды влияния, их особенности, специфику применения.
5. В чем будет заключаться корректное и некорректное влияние.
6. Приведите примеры применения и методов защиты от различных видов влияния.

Тема 4. Развитие лидерских качеств: принципы, подходы, методы.

Задание к теме:

1. Опишите лидерство как система качеств личности.

2. Сравните два подхода к стилям лидерства в организации (например, по К.Левину, И.Адизесу, Дж.Коллинзу или другим авторам).

3. Запишите определение распределенного лидерства в команде.

4. Составьте список лидерских ролей для команды определенного назначения (проектной, управленческой, кризисной и т.п.)

5. Рассмотрите возможности развития лидерских качеств. Предложите план действий по развитию качеств лидера в определенной ситуации.

6. Перечислите 3-4 метода диагностики лидерских качеств. В каких случаях их можно применять, в каких – нельзя.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;

- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;

- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;

- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;

- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном или неполном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Психология управления» относится рубежный контроль, итоговая аттестация в форме зачета по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;

- понимание связей между теорией и практикой;

- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;

- знание специальной литературы по дисциплине;
- владение практикой применения методов профилактики конфликтов в социальных учреждениях.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Психология управления» относится рубежный контроль (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме зачета по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

4.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

| Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название) | Компетенции по дисциплине |
|--|---------------------------|
| Тема 1. Психология управления: основные закономерности и проблемы. | ПК-13. ПК-14 |
| Тема 2. Руководство и лидерство: сходство и различия. | ПК-13. ПК-14 |
| Тема 3. Власть и влияние в управлении. | ПК-13. ПК-14 |
| Тема 4. Развитие лидерских качеств: принципы, подходы, методы. | ПК-13. ПК-14 |

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Основными документом регламентирующими порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации студентов, обучающихся в СПбГИПСР, являются: Устав СПбГИПСР, Положение об аттестации учебной работы студентов института.

По дисциплине «Психология управления» проводятся текущий и рубежный контроль успеваемости, а также промежуточная (итоговая) аттестация знаний.

Текущий контроль проводится в конце каждого практического занятия: активность участия в обсуждении вопросов и наличие обработанных протоколов по методикам с написанными заключениями.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Конкретная форма проведения оценки уровня знаний студентов по данной дисциплине определяется преподавателем и доводится до сведения студентов на первом занятии по дисциплине.

Задания по текущему контролю успеваемости (раздел разрабатывается с учетом индивидуальных образовательных запросов студентов).

Обязательным требованием для объективной оценки уровня знаний и участия студента в учебных мероприятиях, предусмотренных рабочей программой является посещаемость учебных занятий в объеме **75% от общего числа занятий**.

Рубежный контроль успеваемости проводится либо в середине курса, либо на последних занятиях данного курса (по усмотрению преподавателя).

Сроки рубежного контроля определяются графиком учебного процесса компетентностно-ориентированного учебного плана и утверждаются приказом Ректора или уполномоченного им лица.

Промежуточная (итоговая) аттестация по дисциплине.

Рейтинговая оценка знаний складывается из следующих компонентов:

- посещаемости занятий и активности на них;
- результатов рубежного контроля;
- результатов аттестации самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета. Каждый из студентов получает вопрос, на который должен ответить письменно и устно. А также практическое задание, связанное с выбором метода, применимого в конкретной ситуации, предложением подхода, стратегии и тактики профилактики конфликтов в социальных учреждениях.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к зачету

1. Психология управления: история возникновения
2. Психология управления: современные направления.
3. Психологические аспекты менеджмента.
4. Основные принципы и закономерности психологии управления.
5. Проблемы управления людьми в организациях и психологические основы их решения.
6. Руководство и лидерство как формы реализации управления людьми.
7. Лидерство: понятие, виды, теории лидерства. Возможности и ограничения лидерства.
8. Руководство: понятие, признаки. Стили руководства.
9. Функции руководителя: основные, сквозные, связанные с персоналом. «колесо управления».
10. Сходство и отличия руководства и лидерства. Психологические особенности руководства и лидерства.
11. Власть и влияние. Понятия. Сходство и различия.
12. Виды власти и их особенности.
13. Виды влияния и их особенности.
14. Реализация власти через механизмы психологического влияния.

15. Методы применения власти и влияния в управлении организацией.
16. Корректное и некорректное влияние.
17. Особенности применения и методы защиты от различных видов влияния.
18. Лидерство как система качеств личности.
19. Ситуационное лидерство.
20. Современные подходы к пониманию стиля лидерства в организации (по И.Адизесу, Дж.Коллинзу, Р.Кричевцеву и другим).
21. Роль лидера в создании и развитии команды. Распределенное лидерство в команде.
22. Методы диагностики лидерских качеств.
23. Методы формирования лидерских качеств.

Примеры практико-ориентированного задания

1. Предложите систему методов для диагностики лидерских качеств у молодых специалистов.
2. Предложите основные этапы программы развития лидерских качеств у резерва руководства (на примере конкретной организации).

Примеры тестовых заданий:

1. Психология управления – это
 - 1) Наука о том, как лучше управлять организацией;
 - 2) Система советов от психологов менеджерам;
 - 3) Научно-практическая дисциплина, изучающая психологические аспекты управления организацией, механизмы влияния на поведение людей в организации;
 - 4) Сложный комплекс теоретико-практической информации, позволяющий части людей наживаться за счет многих других.
2. Менеджмент – это
 - 1) Способность добиваться поставленных целей, как в одиночку, так и вместе с группой людей;
 - 2) Наука о принципах и особенностях управления предприятием;
 - 3) Искусство заставлять людей делать то, что нужно Вам;
 - 4) Все вышеперечисленное вместе.

3. Руководитель – это

- 1) должностное лицо, официально назначаемое или выбираемое для управления (руководства) организацией, группой и т.п.;
- 2) человек, обладающий высоким социальным статусом, определенной властью и отвечающий за активность своего окружения;
- 3) член организации, группы, имеющий влияние на других членов группы при выполнении ими совместной деятельности;
- 4) хитрый манипулятор, сумевший занять наиболее высокое место.

4. К основным функциям руководителя относятся:

- 1) Планирование, контроль, мотивация и делегирование;
- 2) Постановка целей, принятие решений, организация деятельности, коммуникация;
- 3) Постановка целей, планирование, организация деятельности, оперативное управление, контроль;
- 4) Обоснование, расчет, бюджетирование, аутсорсинг.

5. Стиль управления – это

- 1) Искусство общения с подчиненными на основе власти руководителя;
- 2) Типичная для данного руководителя манера принимать решения, отдавать распоряжения, использовать различные формы и методы управления;
- 3) Стремление всеми командовать, самому принимать все решения и все контролировать;
- 4) Ориентация либо на задачу, либо на персонал.

6. Лидер – это

- 1) должностное лицо, официально назначаемое или выбираемое для управления (руководства) организацией, группой и т.п.;
- 2) человек, обладающий высоким социальным статусом, определенной властью и отвечающий за активность своего окружения;
- 3) член организации, группы, имеющий влияние на других членов группы при выполнении ими совместной деятельности;
- 4) хитрый манипулятор, сумевший занять наиболее высокое место.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Внешняя среда организации — состоит из нескольких элементов — "ближнего окружения" и "дальнего окружения". Ближнее окружение включает в себя клиентов, акционеров, поставщиков и конкурентов организации (или связанные с организацией группы), дальнее окружение — все остальные заинтересованные группы (государство, общество и т. д.). При анализе внешней среды рассматриваются, создаваемые ею возможности и угрозы для организации. Возможности — особенности внешней среды, дающие фирме шанс реализовать стратегические планы, в том числе сделать что-то новое. Угрозы — факторы внешней среды, которые могут препятствовать достижению компанией стратегических целей.

Внутренняя среда организации — это сочетание материальных и нематериальных факторов, элементов, процессов, создающих внутреннюю структуру и обеспечивающих жизнеспособность организации во внешней среде. При анализе рассматриваются сильные и слабые стороны внутренней среды организации. Сильные стороны — позитивные внутренние характеристики организации, которые могут быть использованы для достижения стратегических целей. Слабые стороны — внутренние характеристики фирмы, негативно воздействующие или ограничивающие ее деятельность.

Делегирование — ключевая повседневная деятельность менеджера, заключающаяся в неформальной передаче части задач и связанных с ними полномочий из сферы деятельности менеджера в сферу деятельности подчиненного. При этом управленческая ответственность не делегируется.

Деловая игра — метод активного обучения, в котором путем воссоздания (имитации) предметного и социального содержания какой-либо деятельности, поведения и отношений занятых в ней людей производится усвоение необходимых знания и выработка устойчивых навыков в данном виде деятельности, при чем это происходит быстрее и адекватнее ситуации, чем в традиционных видах обучения.

Должность — степень ответственности и обязанности, возложенные на работника. Обеспечивает формальную структуру организации. Число должностей соответствует количеству работников.

Индивидуальный стиль деятельности — индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания (согласования) своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

Карьера — индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанная с опытом работы и изменениями деятельности в процессе

трудовой жизни. Последовательность позиций деятельности, по которым предприятие продвигает работника.

Квалификация — уровень развития специальных способностей субъекта (работника), позволяющий ему выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенном профессиональном труде. Квалификация определяется объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник, и которые являются его важнейшей социально-экономической характеристикой. Квалификация есть отражение уровня профессионального мастерства субъекта. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т. п., и реальную квалификацию — уровень мастерства, который человек действительно может проявлять.

Команда — особая форма малой группы, отличающаяся высокой сплоченностью, распределенным лидерством по различным аспектам совместной деятельности, глубоким взаимопониманием и значительным количеством общих ценностей, что позволяет ей проявлять свойства совокупного субъекта и решать сложные, творческие задачи в условиях дефицита времени значительно эффективнее, чем при любых других формах организации труда.

Коммуникация — 1) процесс обмена информацией между двумя и более людьми, в течение и/или в результате которого информация может изменяться, теряться, создаваться и т.п., что влияет на понимание, отношение к чему-либо и поведение людей, может оказывать мотивирующий эффект. 2) смысловой, содержательный аспект человеческого взаимодействия. Предполагает безличность, отсутствие индивидуальной значимости как у источника информации (коммуникатора), так и у ее приемника (реципиента). Часто используется как не вполне точный синоним делового (профессионального) общения.

Компетентность (от лат. *Competo* - добиваюсь, соответствую, подхожу) — относящееся к человеку понятие, которое говорит об аспектах поведения, стоящего за соответствующим выполнением работы. Включает знания, образованность, способности, профессиональную подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей, а также готовность нести ответственность за свои профессиональные действия и решения. Под компетентностью также понимают любые индивидуальные характеристики, которые влияют на эффективность работы; основные способности и потенциальные возможности, которые необходимы, чтобы хорошо делать определенную работу; основное свойство личности, которое приводит к эффективному или превосходному выполнению работы.

Лидер — член организации, группы, имеющий влияние на других членов группы при выполнении ими совместной деятельности. В отличие от руководителя, выдвигается стихийно и может не иметь высокого официального статуса. Осуществляемые им управленческие воздействия обычно не подменяют, а дополняют официальное руководство.

Менеджмент - эффективное и производительное достижение целей организации посредством планирования, организации, лидерства (руководства) и контроля над организационными ресурсами. - это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей. Кроме того, менеджментом называют: вид человеческой деятельности по руководству людьми в самых различных организациях; область знаний, помогающую осуществлять эту функцию; и определенный социальный слой, категорию людей, которые осуществляют работу по управлению.

Методы управления — приемы и способы реализации избранного стиля управления на основе властных полномочий и/или ответственности руководителя. Выделяют три группы методов управления: организационно-структурные, административные и психологические.

Миссия — это философия и предназначение, смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от ей подобных. Это сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует организация. Она понимается как утверждение, раскрывающее смысл существования организации, в котором проявляется ее отличие данной организации от ей подобных. Разработка миссии является начальной точкой любого совершенствования системы управления, т.к. определение миссии необходимо для того, чтобы выявить, в чем заключается основная задача предприятия и любую деятельность предприятия подчинить ее решению.

Мотивация — внутреннее побуждение к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей и достижение целей.

Мотивация трудовой деятельности — совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Оперативное управление - функция менеджера, направленная на постоянное поддержание движения организации к поставленным целям в соответствии с планом, коррекцию возникающих отклонений, работу с информацией, гибкую коммуникацию и принятие управленческих решений, что способствует нормальному функционированию предприятия, своевременному разрешению проблем.

Организация – это совокупность людей и средств их деятельности, целенаправленно соединенных или самостоятельно соединившихся для выполнения деятельности, вступивших ради данной цели в определенные отношения между собой. Организация характеризуется

соответствующим разделением труда (специализацией) и кооперацией его результатов (А.Пригожин).

Организация деятельности – процесс практического распределения задач и ресурсов, установления взаимосвязей между исполнителями, обеспечивающий выполнение планов и реализацию поставленных целей. Предполагает закрепление ответственности за выполнение отдельных задач за конкретными исполнителями.

Потенциал человека — система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных. Потенциал человека выходит за рамки чисто прагматического соответствия работника требованиям, предъявляемым к нему в определенной сфере деятельности, привнося в его содержание нравственные, гуманистические начала. Профессионал должен не только соответствовать требованиям своей деятельности, но и предвидеть ее последствия и нести за них личную ответственность.

Профессиональная деформация — всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Деформации могут подвергаться мотивационные, познавательные компоненты структуры субъекта деятельности и сфера его индивидуально-личностных особенностей.

Руководитель — должностное лицо (менеджер), официально назначаемое или выбираемое для управления (руководства) организацией, группой и т.п. Обладает высоким социальным статусом, юридической властью и ответственностью за своих подчиненных.

Стиль управления — это специфика взаимодействия руководителя (лидера) с подчиненными на основе данной ему власти, типичная для данного руководителя манера принимать решения, отдавать распоряжения, использовать различные формы и методы управления. Зависит как от индивидуально-психологических качеств самого руководителя, так и от особенностей подчиненных, коллектива, организационной культуры фирмы и особенностей конкретной ситуации управления.

Целенаправленность — свойство системы, означающее обязательность построения дерева целей при разработке технических или социально-экономических систем.

Цели — идеальное, мысленное предвосхищение результата деятельности; один из основных элементов поведения и сознательной деятельности человека и образуемых человеком социальных систем (групп, организаций, социальных институтов). Цель есть способ интеграции различных действий человека или группы в некоторую последовательность или систему, стимул к построению проекта действий, определяющего характер и системную упорядоченность различных актов и операций. Человек и социальные системы обладают сложной иерархической системой целей. Цель выступает важным побуждающим моментом, направляя и регулируя человеческую деятельность.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины

6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины

| № | Наименование издания | Тема 1 | Тема 2 | Тема 3 | Тема 4 |
|----------------------------------|---|--------|--------|--------|--------|
| Основная литература | | | | | |
| 1 | Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10026-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/453130 | + | + | + | + |
| 2 | Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469257 | + | + | - | + |
| 3 | Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хмяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08657-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/474663 | + | + | + | + |
| 4 | Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469050 | + | + | + | + |
| Дополнительная литература | | | | | |
| 1 | Голубкова, О. А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — М. : Юрайт, 2021. — 178 с. — Режим доступа : https://biblio-online.ru/book/organizacionnoe-povedenie-433914 | - | - | + | + |
| 2 | Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468789 (дата обращения: 14.06.2021). | - | - | + | + |

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. [Организационная психология \[Электронный ресурс\] : электронный журнал. - Режим доступа: https://orgpsyjournal.hse.ru](https://orgpsyjournal.hse.ru)
2. ПСИ-ФАКТОР [Электронный ресурс]: центр по научной и практической психологии. – Режим доступа: <http://psyfactor.org>

3. Эффективный лидер [Электронный ресурс]. - Режим доступа:
<http://www.cecsi.ru/coach/leadership.html>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение: MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint.

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

East View [Электронный ресурс]: information services. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> . – Загл. с экрана.

Ibooks.ru [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://ibooks.ru> – Загл. с экрана.

Гарант [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://cloud.garant.ru/#/startpage:0> . – Загл. с экрана.

Электронная библиотека СПбГИПСР [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 – Загл. с экрана.

Электронный каталог библиотеки СПбГИПСР [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 . - Загл. с экрана.

ЮРАЙТ [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/> – Загл. с экрана.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)