

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 27.01.2021 17:29:32
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

1

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра коммуникологии и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
О.Ю. Локтионова
« 16 » 2018 г.



ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ
Методические рекомендации к практическим занятиям студентов
всех форм обучения
направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают
изучение дисциплины «Психология управления коллективом»

Курс 2018

УДК 316.48

Составитель: Е.А. Никитина

Рецензент

Кандидат психологических наук, доцент *Т.Ю. Копылова*

Психология управления коллективом: методические рекомендации к практическим занятиям студентов всех форм обучения направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Е.А. Никитина. Курск, 2018. - 17 с.

Содержат сведения об основных понятиях и категориях науки управления, содержание курса, планы практических занятий, вопросы для обсуждения на практических занятиях, психологические тесты для выполнения, рекомендуемый список литературы.

Методические рекомендации составлены с учетом требований Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. Предназначены для студентов всех форм обучения направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом».

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 12.01.2018 г. Формат 60x84 1/16
Усл.печ.л. 0,99 Уч.-изд.л. 0,89 Заказ № Тираж 100 экз. Бесплатно
Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны для студентов всех форм обучения направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом», с целью эффективной организации практических занятий по дисциплине.

Методические рекомендации разработаны в соответствии с учебными планами направлений подготовки, которые предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом».

Цель дисциплины - формирование целостного представления о психологических основах управленческой деятельности, а также формирование общей психолого-управленческой культуры студентов как важнейшей составляющей профессиональной и общекультурной подготовки специалиста.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с историей и основными современными направлениями развития психолого-управленческой науки;
- овладение понятийным аппаратом, описывающим управленческую деятельность и ее психологические аспекты;
- усвоение основных сведений по проблемам формирования профессионально важных качеств руководителя, построения психологически грамотного управленческого воздействия, управления социально-психологическим климатом организации и групповыми процессами в ней;
- повышение культуры деловых отношений, ознакомление с основами организационной структуры, со способами эффективной организации делового общения и профессиональной управленческой деятельности;
- ознакомление с методами воздействия руководителя на подчиненных и организацию в целом, а также с методами саморазвития и самовоспитания;
- приобретение опыта анализа профессиональных проблемных ситуаций, учета индивидуально-психологических и личностных особенностей людей.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические работы.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические работы завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практические работы предполагают свободный обмен мнениями по избранной тематике. Занятие начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до экзамена не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять.

Темы и содержание практических занятий

Тема 1. Теоретические основы психологии управления.

1. Управление как социально – психологический феномен.
2. Понятие о психологии управления, ее объект и предмет.
3. Этапы становления управленческой науки. Основные управленческие культуры.

Вопросы для обсуждения: Каковы предпосылки возникновения науки управления? Какие преимущества и недостатки управленческих культур вы можете выделить? На каком этапе управленческая культура стала применять наиболее эффективные методы управления?

Тема 2. Личность руководителя.

1. Руководство и лидерство.
2. Основные функции управленческой деятельности и ее психологические особенности.
3. Теории лидерства.

4. Профессионально важные качества руководителя. Стили руководства.

Вопросы для обсуждения: Чем отличаются формальный и неформальный лидер? Может ли быть несколько лидеров в группе? Какие функции выполняет лидер в группе? Какими качествами должен обладать человек, чтобы стать лидером? Возможен ли вариант объединения формального руководителя и лидера в одном лице?

Тема 3. Личность подчиненного как объект управления

1. Требования к личности подчиненного.
2. Конструктивный и деструктивный типы подчиненного.
3. Индивидуально – психологические особенности подчиненных.
4. Адаптация, деловые роли и позиции членов организации.

Вопросы для обсуждения: В чем трудности работы руководителя с деструктивным типом подчиненного? Должен ли руководитель учитывать индивидуально-психологические особенности подчиненных при работе с ними? В чем трудности адаптационного периода сотрудника в коллективе?

Тема 4. Коммуникация в деловом и управленческом общении

1. Особенности управленческого общения и его основные функции.
2. Основные стороны управленческого общения (перцептивная, коммуникативная, интерактивная).
3. Коммуникация в организации.

Вопросы для обсуждения: Какой стиль руководства вы считаете самым эффективным и почему? Каковы основные барьеры коммуникации в организации? Какой уровень взаимодействия в организации является самым эффективным? Каким механизмам подчиняется процесс перцепции в организации?

Тема 5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя

1. Характеристика основных способов психологического воздействия.
2. Правила и принципы организации эффективной, убеждающей информации.
3. Прямые и косвенные методы управления поведением и деятельностью подчиненного.

Вопросы для обсуждения: Какие правила и принципы организации эффективной, убеждающей информации вы считаете эффективными? Какие методы воздействия на подчиненных может использовать руководитель? Корректно ли для руководителя использовать манипуляции при общении с подчиненными?

Тема 6. Психология управленческого труда руководителя

1. Основные формы делового общения и условия их эффективности (деловая беседа, переговоры, совещание, публичное выступление).

Вопросы для обсуждения: В чем трудности ведения деловой дискуссии? Как правильно предоставлять аргументы во время переговоров? С какой целью организуется деловая беседа? Почему во всех формах делового общения важное место отводится этапу организации и знакомства? Каковы правила подготовки к публичному выступлению?

Тест «Умеете ли вы слушать собеседника во время беседы или переговоров?»

Инструкция. Ответьте на предлагаемые вопросы, используя следующую шкалу: «почти всегда» - 2 балла; «в большинстве случаев» - 4 балла; «иногда» - 6 баллов; «редко» - 8 баллов; «никогда» - 10 баллов.

1. Стараетесь ли вы немедленно прекратить беседу, если тема или собеседник вас не интересуют?
2. Раздражает ли вас медлительность собеседника?

3. Может ли неправильное высказывание собеседника вызвать у вас раздражение или грубость?
4. Избегаете ли вы вступать в беседу с незнакомыми и малознакомыми людьми?
5. Перебиваете ли вы собеседника в разговоре?
6. Делаете ли вы вид, что слушаете собеседника, думая в это время о чем-то другом?
7. Меняете ли вы тон, выражение лица в зависимости от того, кто является вашим собеседником?
8. Меняете ли вы тему разговора, если собеседник коснулся неприятных для вас вопросов?
9. Поправляете ли вы собеседника, если в его речи встречаются неправильно произнесенные слова?
10. Допускаете ли вы высокомерный тон по отношению к собеседнику?

Теперь *подсчитайте баллы*. Если вы набрали **55 баллов**, то можно считать, что вы слушатель «среднего» уровня.

Если вы набрали **56 – 62 балла**, то вы слушатель «выше среднего» уровня.

Если у вас больше **62 баллов**, поздравьте себя, вы слушатель «высокого» уровня и отлично умеете слушать людей.

Тема 7. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя

1. Социальная организация как объект управления.
2. Формальная и неформальная структуры организации.
3. Групповая динамика и управление социально-психологическим климатом. Формирование коллектива.

Вопросы для обсуждения: Является ли благоприятный психологический климат средством предупреждения конфликтов в организации? Каковы методы предупреждения конфликтов в организации? Все ли они, по вашему мнению, эффективны? В чем отличия формальной и неформальной структуры организации?

Тема 8. Психология управления конфликтными ситуациями в организации

1. Конфликт в организации, его структура, динамика и функции.
2. Причины организационных конфликтов.
3. Предупреждение и разрешение организационных конфликтов.

Вопросы для обсуждения: Какие способы общения и рационального поведения в конфликте вы считаете эффективными? Какие основные причины возникновения конфликта в организации? Какая стратегия поведения в конфликте является самой эффективной и почему? Почему люди часто выбирают в качестве стратегии поведения в конфликте «соперничество»?

Тест «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» (Опросник ТОМАСА-КИЛМЕННА)

Для того чтобы выяснить, к какому стилю вы наиболее склонны, необходимо, внимательно прочитав каждое из двойных высказываний - А и Б, – выбрать то из них, которое в большей степени соответствует тому, как вы обычно поступаете и действуете.

Утверждения повторяются, но каждый раз в новом сочетании. Иногда выбор сделать трудно, но всё равно необходимо. Долго думать не следует.

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса. Б. Чем обсуждать то, в чём мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение. Б. Я пытаюсь уладить дело с учётом всех интересов: и другого человека, и моих собственных.

3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Иногда я жертвую собственными интересами ради интересов другого человека.

4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение. Б. Я стараюсь не задеть чувств другого человека.

5. А. Улаживая спорную ситуацию, я всё время пытаюсь найти поддержку у другого. Б. Я стараюсь сделать всё, чтобы избежать бесполезной напряжённости.

6. А. Я пытаюсь избежать неприятности для себя. Б. Я стараюсь добиться своего.

7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно. Б. Я считаю возможным в чём-то уступить, чтобы добиться другого.

8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б. Я первым делом стараюсь определить то, в чём состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

9. А. Я думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий. Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. А. Я твердо стремлюсь добиться своего. Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. А. Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чём состоят все затронутые интересы и спорные вопросы. Б. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

12. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры. Б. Я даю возможность другому в чём-то остаться при своём мнении, если он также идёт навстречу.

13. А. Я предлагаю среднюю позицию. Б. Я настаиваю, чтобы всё было сделано по-моему.

14. А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах. Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.

15. А. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения. Б. Я стараюсь сделать всё необходимое, чтобы избежать напряжения.

16. А. Я стараюсь не задеть чувств другого. Б. Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б. Я стараюсь сделать всё, чтобы избежать бесполезной напряжённости.

18. А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своём. Б. Я дам другому возможность остаться при своём мнении, если он идёт мне навстречу.

19. А. Первым делом я пытаюсь определить то, в чём состоят все затронутые интересы и спорные вопросы. Б. Я стараюсь отложить все спорные вопросы, чтобы со временем решить их окончательно.

20. А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия. Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21. А. Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому. Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и позицией другого человека. Б. Я отстаиваю свою позицию.

23. А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас. Б. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу. Б. Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.

25. А. Я пытаюсь убедить другого в своей правоте. Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.

26. А. Я обычно предлагаю среднюю позицию. Б. Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.

27. А. Зачастую стремлюсь избежать споров. Б. Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своём.

28. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б. Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.

29. А. Я предлагаю среднюю позицию. Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

30. А. Я стараюсь не задеть чувств другого. Б. Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

Ключ к тесту.

Для того чтобы выяснить, какие стили поведения в конфликтной ситуации (и в какой степени) характерны лично для вас, необходимо обработать свои ответы, используя следующий "ключ", начисляя по одному баллу за каждое совпадение:

стиль "соперничество": 3 "А", 6 "Б", 8 "А", 9 "Б", 10 "А", 13 "Б", 14 "Б", 16 "Б", 17 "А", 22 "Б", 25 "А", 28 "А";

стиль "сотрудничество": 2 "Б", 5 "А", 8 "Б", 11 "А", 14 "А", 19 "А", 20 "А", 21 "Б", 23 "А", 26 "Б", 28 "Б", 30 "Б";

стиль "компромисс": 2 "А", 4 "А", 7 "Б", 10 "Б", 12 "Б", 13 "А", 18 "Б", 20 "Б", 22 "А", 24 "Б", 26 "А", 29 "А";

стиль "уклонение": 1 "А", 5 "Б", 6 "А", 7 "А", 9 "А", 12 "А", 15 "Б", 17 "Б", 19 "Б", 23 "Б", 27 "А", 29 "Б";

стиль "приспособление (уступка)": 1 "Б", 3 "Б", 4 "Б", 11 "Б", 15 "А", 16 "А", 18 "А", 21 "А", 24 "А", 25 "Б", 27 "Б", 30 "А".

Таким образом, значение каждого из пяти стилей (тактик) может колебаться от 0 до 12 баллов.

Оптимальной стратегией поведения в конфликте считается такая, когда применяются все пять стилей поведения, и каждый из них имеет значение в интервале от 5 до 7 баллов. Ваш результат отличен от оптимального, если одни тактики (стили) имеют значения ниже 5 баллов, другие - выше 7 баллов (сумма баллов равна 30).

Для оптимизации своего поведения в конфликте рекомендуется привести значения всех пяти тактик в интервал от 5 до 7 баллов, то есть реже прибегать к тактике, имеющей завышенное значение и чаще использовать тактику, имеющую заниженное значение по результатам тестирования.

Специалисты в области конфликтологии утверждают, что необходимо умелое применение всех пяти тактик (стилей) - соперничества, сотрудничества, компромисса, уклонения и уступки - в зависимости от конкретных условий конфликтной ситуации.

Тест «Способность к взаимодействию с другими людьми»

Инструкция. Ответьте на вопросы, используя предложенные варианты ответов. Выберите тот ответ, который вам подходит больше всего.

1. Как часто вы стараетесь бывать среди людей?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко.

2. Как часто вам хотелось бы быть вовлеченным в деятельность других людей?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко.

3. Как часто вы стараетесь участвовать в коллективных мероприятиях?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко.

4. Как часто вы хотите побыть в одиночестве?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко.

5. Как часто вы чувствуете беспокойство по поводу встречи с незнакомым человеком?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко.

6. С каким количеством людей вы бы хотели близко взаимодействовать?

А – с очень большим количеством;

Б – с большим количеством;

В – когда как;

Г – с малым количеством;

Д – с очень малым количеством.

7. От какого количества людей вы бы хотели держаться на расстоянии?

А – от очень большого количества;

Б – от большого количества;

В – когда как;

Г – от малого количества;

Д – от очень малого количества.

8. Много ли есть людей, с которыми вы можете близко общаться довольно долгое время?

А – очень много;

Б – много;

В – когда как;

Г – мало;

Д – очень мало.

Оценка результатов

За ответы начисляются баллы:

	1	2	3	4	5	6	7	8
--	---	---	---	---	---	---	---	---

А	5	5	5	1	1	5	1	5
Б	4	4	4	2	2	4	2	4
В	3	3	3	3	3	3	3	3
Г	2	2	2	4	4	2	4	2
Д	1	1	1	5	5	1	5	1

38 и более баллов. Вы прирожденный коммуникатор. Среди людей вы чувствуете себя свободно, как рыба в воде. Вы легко устанавливаете контакты. У вас много знакомых, и это открывает перед вами дополнительные возможности.

19 – 35 баллов. В обществе вы чувствуете себя достаточно уверенно, но есть немало персон и компаний, которых вы предпочитаете избегать. Если ваша работа будет связана с людьми, задумайтесь, не стоит ли вам уделить часть времени и средств на тренинг общения – это окупится сторицей.

18 и менее баллов. Похоже, вы из тех робких натур, для которых даже телефонный звонок – проблема. Скорее всего, вы немало теряете, несмотря на свои способности в других областях. Работайте над собой.

Тема 9. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов

1. Здоровье и его слагаемые. Факторы, влияющие на здоровье человека.

2. Стресс и внутриличностный конфликт: причины, проявления, способы предупреждения и преодоления.

Вопросы для обсуждения: Стрессоустойчивость – одно из самых важных качеств руководителя. Почему? Как стресс влияет на профессиональную деятельность человека? Можно ли конфликт считать стрессом? Какие средства преодоления стресса вы считаете эффективными?

**Учебная литература, необходимая для подготовки к
практическим занятиям**

1. Гуревич П. С. Психология [Электронный ресурс]: учебник. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 319 с. // Режим доступа - // <http://biblioclub.ru>
2. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 348 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-5658-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425> (16.10.2017).
3. Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - М. : Флинта, 2015. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817> (16.10.2017).
4. Крюкова Т. В. Основы теории принятия решений в конфликте [Текст]: учебное пособие. - СПб., 2005. - 88 с.
5. Никитина Е. А. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике [Текст]: учебное пособие / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова. – Курск: изд-во ЮЗГУ, 2014. – 108 с.
6. Никитина Е. А. Электронное издание на 1 CD – R «Формирование позитивной Я-концепции. Практическое руководство»: учебное пособие – Курск: Курский институт социального образования.
7. Розанова В. А. Психология управленческой деятельности [Текст]: учебно-практическое пособие / В. А. Розанова, - М.: Альфа- Пресс, 2006. – 264 с.
8. Светлов В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов [Текст]: учебное пособие / В. А. Светлов. - М.: Либроком, 2009. - 304 с.
9. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст]: учебное пособие / Е. И. Степанов. - М.: ЛКИ, 2008. - 176 с.

10.Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления [Текст]: учебник / Л. Д. Столяренко. - 5-е изд. - Ростов н/Д.: Феникс, 2006. - 416 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для подготовки к практическим занятиям по дисциплине

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн: <http://www.biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>