

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 01.10.2024 22:46:04
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11e5b11e94607b4e811fa56d089

1

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

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

Кафедра коммуникологии и психологии



ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ

Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям студентов всех направления подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом» очной и заочной формы обучения

УДК 159.9

Составитель: Чернышова О.В.

Рецензент:

Кандидат психологических наук, доцент Будовская И.В.

Психология управления коллективом: методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям студентов всех направления подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом» очной и заочной формы обучения / Юго-Западный государственный университет ; составитель О.В. Чернышова. – 2024. - 46 с.

Содержит информацию, необходимую студентам в процессе самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям по дисциплине.

Предназначены для студентов всех направления подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом» очной и заочной формы обучения.

Текст печатается в авторской редакции.

Подписанов печать2024 г. Формат 60x84 1/16

Усл.печ.листов Уч. - изд. л. 1,74 Заказ 1161

Тираж 100 экз. Бесплатно

Юго-Западный государственный университет

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны для обеспечения эффективной организации самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям студентов всех направления подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом».

Предлагаемые методические рекомендации содержат темы и планы практических занятий, вопросы для обсуждения по темам занятий, психологические тесты, основные понятия и категории дисциплины.

Студентам предлагается список учебной литературы по дисциплине и перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», которые могут быть использованы в процессе обсуждения теоретических вопросов социально-психологической науки.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	5
2	Практическое занятие 1	7
3	Практическое занятие 2	9
4	Практическое занятие 3	10
5	Практическое занятие 4	11
6	Практическое занятие 5	12
7	Практическое занятие 6	13
8	Практическое занятие 7	14
9	Практическое занятие 8	15
10	Практическое занятие 9	16
11	Задания для самопроверки	18
12	Вопросы для подготовки к зачету	35
13	Учебная литература для подготовки к занятиям	37

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

Практическое занятие 1. «Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки»

Содержание:

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

Вопросы для обсуждения

1. Что такое управление?
2. Что изучает психология управления?
3. Что является объектом и предметом психологии управления?
4. Опишите этапы становления управленческой науки.
5. Опишите основные управленческие культуры.

ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

1. Рост производительности и улучшение качества труда работников в организации.
2. Повышение эффективности производства и управления.
3. Развитие техники и технологий в организации с учётом человеческого фактора.
4. Совершенствование социально-психологических отношений в процессе производства.
5. Улучшение качества воспитания и образования работников в организации.
6. Психологические аспекты организации совместной деятельности людей на предприятии.
7. Развитие умения руководить людьми в организации:
 - а) умение воздействовать на людей;
 - б) развивать инициативу работников;
 - в) правильно организовывать отношения в коллективе;
 - г) создавать заинтересованность персонала делами предприятия;
 - д) формировать отношение к труду, обществу, организации.
8. Психологические факторы эффективности деятельности руководителей, групп и коллективов:
 - а) динамика развития коллективов.
 - б) повышение эффективности управления коллективом.
 - в) взаимосвязь и взаимодействие личности и коллектива.

Рисунок 1. Задачи психологии управления

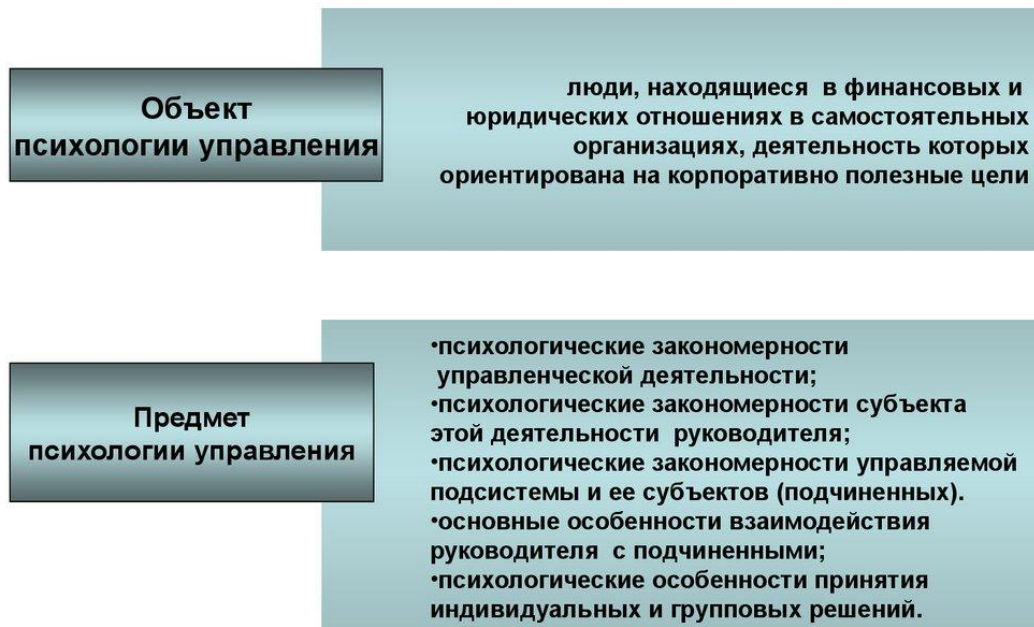


Рисунок 2. Объект и предмет психологии управления



Рисунок 3. История развития теории управления

Практическое занятие 2. «Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления»

Содержание:

1. Руководство и лидерство.
2. Основные функции управленческой деятельности.
3. Теории лидерства.
4. Основные профессионально-важные качества руководителя.
5. Личность руководителя.
6. Психология индивидуального стиля управления.

Руководство и лидерство	
Лидерство	Руководство
<p>регуляция, в первую оч., межличностных отношений в группе; реализуется в социальной среде; возникает стихийно; менее стабильно; не обладает правом применения системы различных санкций; лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности; сфера деятельности – малая группа</p>	<p>регуляция официальных отношений группы как социальной организации; элемент макросреды; назначается/избирается; более стабильное явление; обладает правом применения целой системы различных санкций; руководствуется не только особенностями внутригрупповых процессов, но и хар-ми более широкой социальной ситуации; представляет малую группу в более широкой социальной системе</p>

Рисунок 4. Особенности руководства и лидерства

Вопросы для обсуждения

1. Определите различия между понятиями «управление», «руководство» и «лидерство».
2. Назовите важнейшие функции и психологические особенности управленческой деятельности.
3. Назовите и охарактеризуйте основные теории лидерства.
4. Какие психологические качества являются профессионально значимыми для руководителя?
5. Что такое «стиль руководства»? От каких объективных и субъективных факторов он зависит?

Практическое занятие 3. «Личность подчиненного как объект управления»

Содержание:

1. Личность подчиненного как объект управления.
2. Конструктивный и деструктивный типы подчиненных.
3. Адаптация сотрудников в организации.
4. Определение психологических ресурсов сотрудников.
5. Планирование профессионального развития сотрудников.



Рисунок 5. Характеристика личности подчиненного

Вопросы для обсуждения

1. Назовите основные компоненты структуры личности подчиненного.

2. Какие проявления личности находятся в сфере интересов психологии управления?

3. Определите важнейшие требования к личности подчиненного. Охарактеризуйте конструктивный и деструктивный типы подчиненных.

4. Как при осуществлении управленческой деятельности следует учитывать темперамент сотрудников?

5. Определите важнейшие показатели и условия успешной социально – психологической адаптации подчиненного?

Практическое занятие 4. «Общение в деятельности руководителя»

Содержание:

1. Общение в деятельности руководителя.

2. Имидж руководителя.

3. Основные коммуникативные барьеры в управленческом общении.

4. Стратегии поведения в ситуациях делового и управленческого общения.

5. Психологические основы эффективной профессиональной коммуникации.

Вопросы для обсуждения

1. Определите основные функции и особенности управленческого общения.

2. Что такое имидж? Каковы основные слагаемые имиджа руководителя?

3. Назовите основные коммуникативные барьеры в управленческом общении и способы их преодоления.

4. Какие стратегии поведения вы знаете, в каких ситуациях делового и управленческого общения их целесообразно использовать?

5. Какие способы повышения эффективности коммуникации в организации вы знаете?

Управленческое общение —

разновидность делового общения, характеризующегося исполнением ролевых функций. Это общение между собеседниками, занимающими социальные позиции соподчиненности или относительной зависимости, которое направлено на оптимизацию процесса управления и разрешение проблем совместной деятельности в организации

Руководитель вступает в управленческое общение с подчиненными, чтобы:

- отдавать распоряжения, указания, рекомендовать, советовать;
- получать обратную информацию;
- давать оценку выполнения задания подчиненными.

Формы управленческого общения:

- **субординационная** — общение между руководителями и подчиненными, в основу которого положены административно-правовые нормы. Такое общение складывается как между руководителями и исполнителями, так и между руководителями разных уровней;
- **служебно-товарищеская** — общение между коллегами, опирающееся на административно-моральные нормы;
- **дружеская** — общение между руководителями, а также руководителями и подчиненными, в основе которого лежат морально-психологические нормы взаимодействия.

Рисунок 6. Формы управленческого общения

Практическое занятие 5. «Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя»

Содержание:

1. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя.
2. Основные методы передачи управленческого распоряжения.
3. Мотивация персонала.

Вопросы для обсуждения

1. Какие вы знаете методы и технологии, использующие возможности человека как объекта и субъекта управленческого воздействия?
2. Дайте характеристику основных способов управленческого воздействия.

3. Назовите условия повышения эффективности убеждения.
4. Какие индивидуальные особенности объектов психологического воздействия необходимо знать руководителю?
5. Дайте характеристику основным методам передачи управленческого распоряжения.

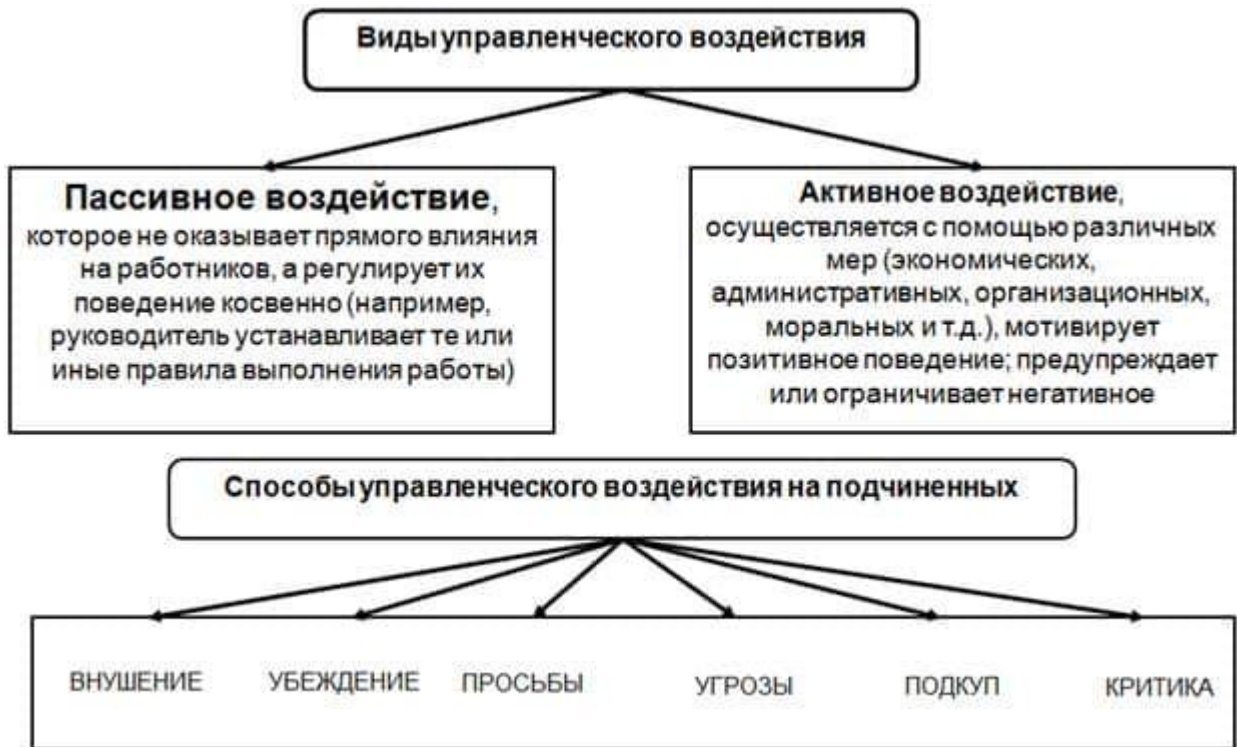


Рисунок 7. Виды управленческого воздействия

Практическое занятие 6. «Психология управленческого труда руководителя»

Содержание:

1. Психология управленческого труда руководителя.
2. Виды управленческого поведения руководителя.
3. Стратегии решения проблемных ситуаций.

Вопросы для обсуждения

1. Назовите основные виды управленческого поведения руководителя.
2. Выделите основные этапы проведения деловой беседы, их задачи и условия их эффективности?
3. Как добиться взаимопонимания в процессе деловой беседы?

4. В чем особенность проведения проблемных или дисциплинарных бесед?

5. Опишите основные стратегии решения проблемных ситуаций.

Виды управленческого поведения руководителя

Приказ	решение руководителя организовать работу. Приказ отдается персонально работнику, чтобы заставить его выполнить волю руководителя
Инструктаж	руководитель решает, как следует организовать выполнение задачи, приказывает и объясняет, как выполнять задачу правильно
Тестирование	руководитель выбирает линию, которой надо следовать. Перед выполнением работы руководитель учитывает мнение ограниченного круга специалистов — экспертов. При необходимости руководитель может изменять свое мнение
Консультирование	руководитель определяет проблему, предлагает альтернативные планы, учитывает предложения подчиненных о возможных действиях и принимает решение
Присоединение	руководитель определяет проблему и присоединяется к процессу выработки возможных решений, действуя совместно с подчиненными. Предлагаемые альтернативные варианты оцениваются, после чего руководителем принимается решение

Рисунок 8. Виды управленческого поведения руководителя

Практическое занятие 7. «Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя»

Содержание:

1. Особенности групповой динамики.
2. Стадии развития коллектива организации.
3. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.

Вопросы для обсуждения

1. Какова структура организации?
2. Что понимается под групповой динамикой? Какие групповые феномены формируются в организации?

3. Перечислите стадии развития коллектива организации. В чем их особенности?
4. В любой организации существует динамичное распределение определенных деловых ролей. В чем сущность этого феномена?
5. Как управлять социально – психологическим климатом организации?

Важнейшие процессы групповой динамики:

- — образование малых групп;
- — руководство и лидерство;
- — нормообразование: выработка групповых мнений, правил и ценностей;
- — формирование функционально-ролевой структуры группы;
- — сплочение;
- — конфликты;
- — групповое давление;
- — конформизм;
- — принятие групповых решений и др.

Жизнь группы не бывает неподвижной, под влиянием внешних или внутренних причин в группе возникают изменения. Они могут быть небольшими, не способными поставить под угрозу существование группы в целом. Значительные изменения ведут к нарушению равновесия.



Рисунок 9. Важнейшие процессы групповой динамики

Практическое занятие 8. «Психология управления конфликтными ситуациями в организации»

Содержание:

1. Основные причины и типы конфликтов в организации.
2. Стили управления конфликтами.
3. Психология управления конфликтными ситуациями в организации.

Вопросы для обсуждения

1. Назовите основные причины и типы конфликтов в организации.

2. Охарактеризуйте основные стили управления конфликтами. Какой стиль поведения характерен для вас?
3. Назовите возможные пути разрешения конфликта.
4. Перечислите главные правила поведения в условиях конфликта.
5. Опишите алгоритм действия руководителя по управлению конфликтами подчиненных.



Рисунок 10. Способы управления конфликтом

Практическое занятие 9 «Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов»

Содержание:

1. Здоровье руководителя.
2. Основные признаки стресса.
3. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов.

Вопросы для обсуждения

1. Что такое стресс? Перечислите основные признаки стресса.
2. Какие стрессоры служебной деятельности вы знаете?

3. Как управлять стрессами?
4. Возможна ли профилактика стрессов? Что вы знаете об основах профилактики стрессов?
5. Назовите основные виды внутриличностных конфликтов. Какие способы их предупреждения и разрешения вы знаете?



Рисунок 11. Причины стресса

Задания для самопроверки

Тема «ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ»

1. Развитие науки управления можно разделить:

а) на 5 этапов б) на 3 этапа в) на шесть этапов

2. В самом общем виде под управлением понимается:

а) функция, обеспечивающая сохранение определенной структуры или организованной системы, а также поддержание режима ее деятельности, реализацию ее программы и целей б) процесс функционирования разных подразделений в структуре организации в) подчинение различных организационных структур уполномоченному лицу

3. В социальном управлении главными компонентами являются:

а) люди как члены различных организаций, либо организационные подразделения б) организационные и структурные подразделения в) люди как члены различных организаций и структур

4. В процессе практической деятельности руководитель решает следующую задачу:

а) овладеть теоретическими основами рационального управления, то есть наукой управления б) овладеть умением распределять функции среди сотрудников в) творчески применять положения науки управления, то есть овладеть искусством управления

5. Современной тенденцией развития управленческой мысли является:

а) теоретическая направленность науки управления б) ориентация на количественное увеличение, многослойность управленческого аппарата, усиление дифференциации управленческого труда в) ориентация на машины и аппараты как на высшую ценность всего процесса управления.

6. Американская управленческая культура рассматривала управление:

а) систему постоянной смены специалистов на более квалифицированных б) систему

«пожизненного найма» в) как специализированный вид деятельности, а сам менеджер представлялся профессионалом, обладающим специальным образованием

7. Соотнеси тип управленческой науки с ее содержанием:

Американская управленческая культура а	система «пожизненного найма», организация – вторая семья для человека, увольняют только за серьезные проступки при банкротстве фирмы
Японская управленческая культура	высокая эффективность и результативность в экстремальных условиях и относительно низкая в «нормальных» времена, приоритетность государственных

	проблем по отношению к проблемам отдельного человека
Советская управленческая культура	рассматривала управление как специализированный вид деятельности, а сам менеджер представлялся профессионалом, обладающим специальным образованием

8. Установите правильную последовательность этапов развития науки и управления: А. развитие доктрины «человеческих отношений»

Б. развитие «классической теории научного менеджмента» В. развитие современных теорий управления

9. Жизнеспособными чертами советской культуры управления были:.....
.....

10. Сэр Джон Харви–Джонс, бывший президент ICI, описывал процесс строительства двух одинаковых химических заводов – одного в Японии и другого в Великобритании. Японцы все еще вели свои бесконечные обсуждения через 4 месяца после того, как британцы начали строительство. Но когда они начали, то «двигались со скоростью хорошо смазанной молнии» и закончили строить свой завод на 7 месяцев раньше британцев. И у них все работало со дня пуска, тогда как на британской заводе, пущенном на 7 месяцев позднее, еще 3 месяца устраняли недоделки.

Проанализируйте ситуацию. К каким управленческим культурам относятся руководители двух организаций, которые строили химические заводы? В чем причина опережения японцев? Какие мероприятия нужно внести в план развития организации. Чтобы добиться результативности японцев?

Тема «ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ. ПСИХОЛОГИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ»

1. Неофициальный лидер относится к эмоциональной структуре группы, которая обеспечивает:

а) планирование деятельности организации б) выполнение производственных целей и задач в) поддержание групповой стабильности на межличностном уровне

2. Руководство – это процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе:

а) власти, данной ему коллективом б) симпатии и уважения членов коллектива в) власти, данной ему государством или группой

3. Лидерство—это процесс:

а) психологического влияния одного человека на других, который осуществляется на основе восприятия, поддержания, внушения, понимания друг друга б) организации совместных мероприятий коллектива в) поддержания благоприятного психологического климата в коллективе

4. Кодной из общих функций руководителя относится:

а) организация свободного времени сотрудников б) организация личной жизни сотрудников в) целеполагание организации

5. Стил ь управления—это:

а) устойчивая система способов, методов и форм воздействия руководителя, создающая своеобразный почерк управленческого воздействия б) манера общаться с подчиненными в) черты характера, оказывающие влияние на эффективность общения

6. К психологическим последствиям авторитарного стиля управления относятся: а) отсутствие травматизма б) высокий травматизм в) низкий травматизм

7. Соотнесите необходимые качества руководителя с их характеристикой:

Инициативность и деловая активность	высокая самооценка и высокий уровень притязаний
Уверенность в себе	умение быстро устанавливать контакт с людьми, способность сопереживать, находить свое место в коллективе, соответствовать ожиданиям подчиненных
Коммуникабельность	организационные навыки и хорошая ориентация в своей профессии
Стрессоустойчивость	высокая мотивация достижений,
	самостоятельность и ответственность, способность к принятию решений
Профессиональная компетентность	уравновешенность, способность управлять своими эмоциями и переключаться, психологическая гибкость

8. Соотнесите стиль управления с его характеристикой:

Авторитарный стиль	решения навязываются подчиненными руководителю, он практически устраняется от активного управления группой. Ведет себя как рядовой участник, предоставля
--------------------	--

	ет работникам группы полную свободу.
Либеральный стиль	решения принимаются руководителем совместно с подчиненными, подчиненным предоставляется достаточная свобода действий, руководитель организует обсуждение своих решений, поддерживает инициативу.
Демократический стиль	решения принимает руководитель единолично, он действует по отношению к подчиненным властно и жестко, осуществляет детальный контроль, сосредотачивает в своих руках все основные функции управления.

9. Нет единого правила, позволяющего руководителю определить, как следует вести себя в той или иной ситуации, поскольку

10. Вулворты закупили для своих работников новые красивые комбинезоны для поднятия духа. Только у комбинезонов отсутствовали карманы, так как работники могли использовать их для воровства. Результат получился прямо противоположным тому, чего добивались, потому, что каждый, кто понял ход этих мыслей, чувствовал себя оскорбленным). То есть люди каким-то неуловимым образом всегда оказываются способными отличить, скрывается ли за поступком искреннее, заботливое отношение или это просто попытка ими манипулировать.

Проанализируйте ситуацию. Правильно ли поступили руководители предприятия? Обоснуйте свой ответ. Предложите технологию разрешения корпоративного конфликта, чтобы минимизировать конфликтный потенциал принятого решения руководителей. Какое мероприятие следовало заранее внести в план развития предприятия, чтобы избежать подобных ситуаций?

Тема «ЛИЧНОСТЬ ПОДЧИНЕННОГО КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ. ПОИСК И ОТБОР ПЕРСОНАЛА, РАЗВИТИЕ, ОБУЧЕНИЕ И ПОСТРОЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА»

1. Выделяют три типа подчинения:

а) строптивное, равнодушно и инициативное б) зависимое, независимое и отстраненное в) активное, пассивное и творческое

2. Конструктивный тип подчинения характеризует:

а) за задание принимается не сразу; не стремится сам преодолеть трудности,

недостатки; круг притязаний сконцентрирован вокруг личных потребностей
 б) активная инициатива, поисковое, творчество; готовность при необходимости работать) активен тогда, когда его интересы совпадают с интересами руководства

3. Таким людям, прежде чем принять какое-либо решение, нужно, чтобы их долго обхаживали. При первой встрече ни в коем случае не требуйте от них ответить «да» или

«нет» на конкретное предложение. С такими людьми лучше встретиться несколько раз, чтобы между встречами проходило некоторое время, нежели пытаться вытянуть ответ сразу. Как называется такой тип сотрудника?

а) кривляка б) зануда в) ломака

4. Этому надо непрерывно анализировать все, что вы ни скажете или ни сделаете. Не подумайте, что это касается вас одного. Тем не менее такому человеку нужно подтверждение его домыслов, поэтому подыграйте такому сотруднику, сказав что-нибудь в таком духе: «До чего вы проникательны!» или «Как тонко вы смотрите на вещи!». Как называется такой тип сотрудника?

а) доморощенный психолог б) знаток человеческих душ в) всезнайка

5. Как называется лидер, который поставляет группе оригинальные идеи, мысли, предложения; он человек идей?

а) идейный лидер б) генератор идей в) координатор идей

6. Что из нижеперечисленного относится к основным социально-психологическим механизмам социализации:

а) идентификация б) адаптация в) дифференциация

7. Соотнесите типы сотрудников по В.М. Шепелю с их характеристиками б

<i>коллективисты</i>	работники, которым присущи тщеславие, обидчивость, желание находиться в центре внимания
<i>индивидуалисты</i>	сотрудники, имитирующие чужие манеры и избегающие осложнений
<i>претензионисты</i>	общительные работники, активно поддерживающие общественные начинания
<i>подражатели</i>	слабовольные работники, не проявляющие инициативы
<i>пассивные</i>	работники с несносным характером
<i>изолированные</i>	тяготеющие к персональной ответственности, самостоятельности

8. Соотнесите типы «трудных служащих» с их характеристиками:

агрессист	человек, относящийся к этому типу, по своей природе не зол, а взрыв эмоций отражает его желание взять ситуацию под свой контроль
жалобщик	говорящий грубые и бесцеремонные, задирающие других, колкости и раздражающийся, если его не слушают
разгневанный ребенок	человек, желающий чего-то без промедления, даже если в этом нет необходимости

максималист	человек, охваченный какой-то идеей и обвиняющий других (кого-то конкретно или весь мир в целом) во всех грехах, но самничего не делающий для решения проблемы
-------------	---

9. В целом характер нашего поведения подвержен постоянному воздействию.....

10. В офисе всем сотрудникам приходится терпеливо выслушивать рассказы обо всех победах и достижениях Ивана Петровича на личном фронте и профессиональном поприще. Это часто раздражает людей, потому что достижения его, как правило, заурядные и нет никакого смысла акцентировать на них внимание. Некоторые сотрудники просто молча выслушивают его, кто-то за спиной Ивана Петровича смеется над ним и отпускает злые шуточки, а кто-то начинает снимругаться и выкрикивать фразы: «Ну сколько можно это слушать? Вы забыли голову своими рассказами, а людям, между прочим, надо заниматься делом! Тоже мне достижение!»

Проанализируйте ситуацию. Тип личности Ивана Петровича – «хвостун». В чем причина такого поведения»? Дайте рекомендации по поводу стратегии поведения сотрудников по отношению к нему. Какой способ разрешения конфликта между сотрудниками должен предпринять руководитель? Какие мероприятия в конфликтологическое сопровождение деятельности организации надо включить, учитывая возможность существования разных типов сотрудников, в том числе и этот?»

Тема «КОММУНИКАЦИЯ В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ»

1. Коммуникация – это:

- а) обмен информацией, значимой для участников общения (обмен мнениями, идеями, переживаниями, соображениями, настроениями, желаниями и т.д.)
- б) обмен действиями между участниками
- в) восприятие участниками друг друга в процессе общения

2. Для коммуникативной стороны общения наиболее характерна значимость самой коммуникации, поскольку:

- а) обмен информацией происходит не просто так, а ради достижения каких-либо целей, удовлетворения каких-либо потребностей
- б) можно познакомиться с большим количеством деловых партнеров
- в) в процессе коммуникации можно приятно провести время

3. Эффективность коммуникации, в первую очередь, зависит:

- а) от уровня образованности собеседников
- б) от статуса собеседников
- в) от правильного использования средств коммуникации

4. К основным средствам коммуникации относят:

- а) устные и письменные
- б) вербальные и невербальные
- в) прямые и косвенные

5. Успех делового общения во многом зависит не только от умения говорить, но и от

умения:

а) абстрагироваться б) пребывать в нужном месте собеседника в) слушать

6. Что такое реэюмирование?

а) подытоживание основных идей или мыслей говорящего б) стремление показать собеседнику, что мы понимаем его чувства в) собственная формулировка сообщения говорящего для проверки точности его понимания

7. Соотнесите требования к вербальной коммуникации с их характеристикой:

<i>Убедительность</i>	свободное владение языком и адекватное использование его вариантов: литературного языка, просторечия, профессиональной или ненормативной лексики; речевая культура в речевом общении выражается в оценке уровня мышления собеседника, его жизненного опыта и в обращении к собеседнику на понятном для него языке; необходимо употреблять простые, ясные и точные слова, грамотно формулировать свою мысль
<i>Культура о общения</i>	ориентированность на себя, а на собеседника и интерес дела
<i>Диалогичность</i>	определяется особенностями говорящего – его темпераментом и характером, уверенностью в себе, логичностью речи, способностью преодолевать коммуникативные барьеры, конгруэнтностью, рефлексивностью и самой атмосферой
	беседы – благоприятной, доброжелательной или наоборот

8. Сформулируйте 9 правил успешной коммуникации, которые сформулировал Гисберт Бройниг.

9. Соотнесите виды слушания с их характеристиками:

Рефлексивное слушание	слушание без анализа (рефлексии), дающее возможность собеседнику высказаться. Оно состоит в умении внимательно молчать
Нерефлексивное слушание	стремление показать собеседнику, что мы понимаем его чувства (здесь акцент делается не на содержании сообщения, как во всех предыдущих приемах, а на эмоциональном состоянии собеседника)
Эмпатическое слушание	процесс расшифровки смысла сообщений, в котором используются такие приемы, как выяснение, перефразирование, отражение

	ние чувстви резюмирование
--	------------------------------

10. Ваша подруга работает в организации уже давно. Ее все устраивало: зарплата, характер работы, взаимоотношения в коллективе и с руководителем в частности. Но недавно пришел новый руководитель, который не отличался трудолюбием, профессионализмом, воспитанностью, высокими интеллектуальными способностями. Но при этом он все время был все недоволен, пытался перебросить все свои обязанности на подчиненных. В один прекрасный день вы услышали от подруги: «Как меня измотали отношения с шефом. Наверное, уйду отсюда».

Проанализируйте ситуацию. Какой вид слушания вы должны применить в данной ситуации? Приведите в качестве примера конкретные фразы. Которые вы можете сказать подруге. Способен ли новый руководитель разрабатывать план развития организации и конфликтологического сопровождения деятельности своей организации? Какие технологии разрешения корпоративного конфликта вы можете предложить, чтобы минимизировать конфликтный потенциал решений в управлении данной организацией?

Тема «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ»

1. В чем суть феномена группового давления?

а) в изменении участником группы своего первоначального мнения под воздействием давления мнения группы б) в изменении поведения под воздействием общественного мнения в) в изменении характера человека под воздействием внутренних установок

2. В чем суть феномена «нога в дверь»?

а) тенденция изменения поведения под воздействием общественного мнения б) тенденция изменения участником группы своего первоначального мнения под воздействием давления мнения группы в) тенденция поведения людей, согласившихся вначале на необременительную просьбу и вынужденных потомступить более серьезным требованиям

3. По мнению Д. Майерса, при осуществлении убеждающего воздействия имеет значение:

а) насколько убедительно передается информация б) в) кто, что, как и кому передает в) социальный статус того, кто воздействует

4. Сообщение становится более убедительным, если оно:

а) ассоциируется с грозным тоном передающего б) ассоциируется с позитивными чувствами в) ассоциируется с хорошим характером того, кому передают

5. Что такое внушение?

а) способ воздействия на скрытом уровне с целью отстоять свои интересы б) способ психологического воздействия преимущественно эмоционально-

волевого характера, основанный на не критическом восприятии и принятии индивидом целенаправленного потока информации, которая не нуждается в доказательствах и логике, которая содержит готовые выводы) способ психологического воздействия, основанный на бессознательной, невольной подверженности индивида определенным эмоциональным состояниям, передающимся извне

6. Что такое заражение?

а) способ психологического воздействия, основанный на бессознательной, невольной подверженности индивида определенным эмоциональным состояниям, передающимся извне б) способ психологического воздействия, основанный не только на принятии внешних черт поведения другого человека или массовых психических состояний, но и на воспроизведении индивидом черт и образцов демонстрируемого поведения в) преимущественно интеллектуальное психологическое воздействие, основанное на передаче логически выстроенной информации и ставящее целью добровольное ее принятие в качестве побудительного мотива деятельности

7. Установите соответствие между эффектами психологического воздействия и их значением:

«инокуляционный эффект»	если человек является объектом двух альтернативных воздействий, то имеет большое значение временная последовательность воздействий; первое воздействие станет более авторитетным для человека, если между воздействиями будет небольшой временной интервал, однако он должен быть большим между последним воздействием и решением человека как арбитра
«эффект первичности»	второе альтернативное воздействие на человека будет более результативным, если между двумя воздействиями временной интервал будет как можно больше, а промежуток между вторым воздействием и окончательным решением человека будет как можно меньше.
«эффект недавности»	если у человека изначально формируется отрицательная установка на сообщение, негативно первое впечатление, то он как бы «иммунизируется» против принятия и всей последующей информации подобного содержания из этого источника, даже если дальнейшее сообщение и будет подготовлено более доброжелательно и убедительно

8. На повышение эффективности убеждения оказывают влияние

следующие условия:.....

9. Как и любая деятельность, управленческое воздействие побуждается определенными мотивами, преследует определенные цели и приводит к определенным результатам. К основным формам управленческого воздействия относят:.....

.....
 10. Антон назначили руководителем небольшого отдела. Вот деле было десять штатных сотрудников, с которыми он быстро наладил деловые отношения благодаря своей активности, обаянию, умению налаживать контакты, равнодушию ко всему делу. И только с Иваном Николаевичем ему было трудно. Он был замкнут, на многие вопросы отвечал односложно, часто чувствовал себя вне времени и пространства, а также вне темы и ситуации конкретного разговора, так как все это казалось недостойным его внимания и усилий.

Проанализируйте ситуацию. Иван Николаевич относится к типу сотрудников «неприступный». В чем причина такого поведения»? Дайте рекомендации по поводу стратегии поведения сотрудников по отношению к нему. Какой способ разрешения конфликта между сотрудниками должен предпринять руководитель? Какие меры оприятия в конфликтологическое сопровождение деятельности организации надо включить, учитывая возможность существования разных типов сотрудников, в том числе и этот?

Тема «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ»

1. Начало беседы включает:
 - а) предоставление аргументов и доводов б) подготовку рабочего места в) встречу и вступление в контакт
2. Цель может быть поставлена как:
 - а) проблема или задача б) вопрос или ответ в) задание или проблема
3. Абстрактность изложения информации снижает:
 - а) использование интенсивной мимики и жестов б) использование длинных предложений и речевых оборотов в) максимальное использование наглядных пособий, схем, общеизвестных ассоциаций и параллелей
4. Что происходит на фазе аргументации в ходе деловой беседы?
 - а) формируется предварительное мнение, занимает определенная позиция по данной проблеме как с вашей стороны, так и со стороны собеседника б) знакомство и приветствие собеседников в) подведение итогов беседы
5. Угол оерасположение во время деловой беседы характерно для людей:
 - а) безразличных к результатам беседы б) занятых дружеской, непринужденной беседой в) агрессивных настроенных по отношению друг к другу
6. Стратегия «мягкая уступчивость» относится:
 - а) к малоэффективным стратегиям поведения в спорных вопросах б) к эффективным стратегиям поведения в спорных вопросах в) к нейтральным стратегиям поведения в спорных вопросах
7. Установите правильную последовательность этапов деловой беседы:
 - 1) Установление места и времени встречи.
 - 2) Подготовка к деловой беседе.
 - 3) Постановка проблемы и передача информации.
 - 4) Аргументирование.
 - 5) Начало беседы: вступление в контакт.
 - 6) Опровержение доводов собеседника.
 - 7) Принятие решения.
 - 8) Фиксация договоренности.
 - 9) Выход из контакта.
 - 10) Анализ альтернатив, поиск оптимального или компромиссного варианта либо конфронтация участников.
8. Шансы на успешный исход деловой встречи возрастут, если придерживаться следующих

рекомендаций:.....

9. Установите соответствие между приемами начала беседы и их описанием:

<i>метод снятия напряжения</i>	постановка ряда вопросов, которые должны рассматриваться в беседе, цель — пробудить интерес к беседе
<i>метод стимулирования воображения</i>	несколько приятных фраз различного характера, может использоваться легкая шутка
<i>метод прямого подхода</i>	непосредственный переход к делу, без вступления

10. Руководитель организации Николай Иванович, общаясь со своими сотрудниками употреблял фразы типа: «Я жду вас в 16 часов у себя в кабинете», «К 17.00 отчет должен лежать у меня на столе», «Меня не интересуют ваши обстоятельства, в 18.00 я жду вас с подготовленной информацией по этому вопросу». Некоторые сотрудники безропотно выполняли приказание Николая Ивановича. Некоторые пытались парировать в ответ, но Николай Иванович категорично «сводил нанет» все их возражения. Некоторые за спиной руководителя в беседах с коллегами возмущались данной ситуацией и грозились высказать начальнику все в лицо. Обстановка была напряженной.

Проанализируйте ситуацию. Какую позицию в общении с сотрудниками занял руководитель? Является ли эта позиция конструктивной для общения с сотрудниками? Можно ли сказать, что руководитель обеспечивает конфликтологическое сопровождение деятельности организации? Какое ваше мнение по поводу конфликтогенного потенциала организации? Какие технологии разрешения корпоративного конфликта вы можете предложить, чтобы минимизировать конфликтогенный потенциал решений руководителя?

Тема «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ГРУППОВЫМИ ЯВЛЕНИЯМИ И ПРОЦЕССАМИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ»

1. Что понимают под социальным феноменом «синергия»?

а) облегчение работы при любом виде совместной деятельности б) при объединении усилий и воли участников организации достигаются более высокие результаты, нежели те, что могут быть получены при простом суммировании усилий изолированных индивидов в) понижение результативности деятельности при объединении усилий и воли участников организации

2. Что понимают под социальным феноменом «фасилитация»?

а) понижение результативности деятельности при объединении усилий и воли участников организации б) облегчение работы при любом виде совместной деятельности в) потребность в общем, соединенном действии на

основе признания и подчинения или солидарности между людьми

3. Наиболее существенным признаком организации является:

а) нестабильность трудовых функций б) текучесть кадров в) целенаправленность и системность

4. Что представляет собой иерархическая структура власти?

а) организацию, где есть руководитель и несколько заместителей б) лестницу, по которой каждый сотрудник повышается в должности в) пирамиду, в которой каждое должностное лицо ответственно перед вышестоящим руководством и располагает властью над теми, кто находится ниже его

5. В рамках нового управленческого мышления любая социальная система имеет социальную подсистему, которая подразумевает:

а) все формы морального и материального стимулирования труда, стиль управления, участие работников в процессе принятия решений, возможности карьеры и продвижения по службе, организационную культуру б) технологии и управленческие знания, организационные структуры, методы планирования, технические приемы и навыки работы, уровень подготовки и квалификации рабочей силы, ее профессиональный состав в) все формы наказаний и поощрений сотрудников

6. Руководитель никогда не должен сам делать то, что может сделать его подчиненный. О каком принципе современной организации идет речь?

а) принцип вертикального ограничения иерархии б) принцип делегирования полномочий в) принцип диапазона управления

7. Соотнесите принцип деятельности современной организации с ее содержанием:

принцип перспективной деятельности	ни один работник не должен отчитываться о своей деятельности более чем перед одним руководителем и должен получать приказы только от этого же руководителя
принцип единоначалия	чем меньше иерархических ступеней, тем легче управлять организацией
принцип специализации управления	нельзя подстраивать организацию к способностям наличных людей, надо строить ее как инструмент для достижения четко обозначенной цели и подбирать людей, способных обеспечить достижение этой цели
принцип вертикального ограничения иерархии	все регулярно повторяющиеся действия следует твердо распределять между работниками аппарата и не дублировать их

8. Установите правильную последовательность этапов формирования коллектива

:

- 1) Стадия возникновения
- 2) Стадия развития коллектива организации
- 3) Стадия стабилизации
- 4) Стадия совершенствования
- 5) Стадия формирования

9. Американские психологи М. Вудкок и Д. Фрэнсис выделяют следующие пять этапов групповой динамики организации. Установите правильную последовательность в этапах групповой динамики организации.

- 1) Близкий бой
- 2) Притирка
- 3) Эффективность
- 4) Зрелость
- 5) Совершенствование и экспериментирование

10. Конфликтолог Ирина Петровна была приглашена руководителем организации как специалист, который сможет исправить проблему высокой конфликтности в группе. Руководитель так сформулировал свой запрос: «Ну разберитесь, в чем дело. Вместо того, чтобы усердно работать, они выясняют отношения друг с другом, да еще и меня втягивают в свои разборки». В ходе наблюдения за группой Ирина Петровна сделала первые выводы: высокая требовательность руководителя; низкий уровень доверия членов организации друг к другу; язвительная неконструктивная критика в адрес друг друга; собственное субъективное мнение членов организации при отсутствии обсуждения вопросов групповой жизни; неудовлетворенность принадлежностью к организации; низкая степень взаимопомощи; недостаточная информированность членов организации обо всех аспектах ее внутренней жизни.

Проанализируйте ситуацию. Какие методы прикладных исследований вы можете порекомендовать конфликтологу для получения информации о состоянии организации, расширения экспертного заключения о конфликтном потенциале организации?

Какие технологии разрешения корпоративных конфликтов вы порекомендуете, чтобы минимизировать конфликтный потенциал коллектива? Какие мероприятия вы порекомендуете включить для организации конфликтологического сопровождения деятельности организации?

Тема «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ»

1. Конфликтная ситуация—это:

- а) открытое противостояние взаимоисключающих интересов б) напряженная, тревожная обстановка, вызванная накопившимися противоречиями в) стечение обстоятельств.

2. Конфликт—это:

а) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений б) спор, дискуссия по острой проблеме в) соперничество, направленное на достижение победы в споре

3. То, из-за чего возникает конфликт, объективно существующая или воспринимаемая таковой проблема – это:

а) мотивы конфликта б) стороны конфликта в) предмет конфликта

4. Причина конфликта – это:

а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия б) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними

5. Инцидент – это:

а) истинная причина конфликта б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними в) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта

6. Стороны конфликта – это:

а) заинтересованные стороны или противоборствующие силы, субъекты конфликта, которые непосредственно совершают активные (наступательные или защитные) действия друг против друга б) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта, и посредник (медиатор) в) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта

7. Из предложенных характеристик выберите те, которые по смыслу соответствуют: а) сотрудничеству; б) компромиссу; в) уклонению; г) сглаживанию; д) конкуренции.

А. Открытая борьба за свои интересы.

Б. Поиск решения, удовлетворяющего интересы двух сторон. В. Стремление выйти из конфликта, не решая его.

Г. Урегулирование разногласий через взаимные уступки.

Д. Тенденция сглаживать противоречия, поступаясь своими интересами.

8. Какая рекомендация способствует правильному поведению в конфликте?

А. Настаивая на своем предложении, не отвергайте предложения партнера, рассматривайте все предложения и оценивайте все «за» и «против».

Б. Демонстрируйте свое превосходство.

В. Не отвечайте агрессией на агрессию.

Г. Независимо от результата разрешения конфликта старайтесь не разрушать отношения с партнером.

Д. Старайтесь как можно чаще обращать внимание на отрицательное эмоциональное состояние партнера: «Что ты злишься?», «Не надо так нервничать!»

Е. Предлагайте партнеру включать механизм идентификации: «Если бы вы были на моем месте, какие действия предприняли бы?»

9. Установите правильную последовательность уровней развития конфликта:

а) конфликтная ситуация

б) противодействие

в) инцидент

г) противоборство

д) разрешение конфликта

е) противостояние

10. Руководитель в разговоре со своим сотрудником заявил: «Вы – совершенно безответственный человек! На вас нельзя положиться! Вы подвели весь коллектив, и из-за вас у нас сорвался выгодный контракт с поставщиками». Сотруднику было обидно слышать про себя такое, тем более что он не считал себя виноватым в этой ситуации. «Какое вы имеете право так оскорблять меня? – выкрикнул он и выскочил из кабинета, хлопнув дверью.

Проанализируйте ситуацию. Правильно ли поступил руководитель? Перефразируйте слова руководителя таким образом, чтобы минимизировать их конфликтный потенциал? Какие мероприятия вы порекомендуете руководителю для организации конфликтологического сопровождения деятельности организации?

Тема «ЗДОРОВЬЕ РУКОВОДИТЕЛЯ. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРЕОДОЛЕНИЕ СТРЕССОВ И ЖИЗНЕННЫХ КРИЗИСОВ»

1. «Стресс» —

слово, заимствованное из английского языка и означающее: а)

нагрузка б) напряжение в) расслабление

2. Г. Селье показал, каким образом стресс связан:

а) с постепенным истощением резервов организма, который старается приспособиться к

новым условиям б) с восстановлением хорошего настроения в) с улучшением общего состояния психики человека

3. При стрессе происходит активизация той части вегетативной нервной системы, которая

ответственна за активность и работоспособность организма. Г. Селье назвал комплекс этих реакций:

а) комплекс реактивных реакций организма б) всеобщим адаптационным синдромом в) развивающимся комплексом

4. Под управлением стрессом обычно подразумевается:

а) совокупность стратегий, методов и приемов, позволяющих человеку предотвратить негативное воздействие стрессоров либо свести это воздействие к минимуму б) способность не переводить стресс в дистресс в) способность расслабляться в стрессовой ситуации

5. Что такое релаксация?

а) психическая саморегуляция б) сознательное нервно-мышечное

- расслабление в теле в)
 мобилизация психофизиологических возможностей для противодействия стрессу
6. Как называется конфликт между важнейшими мотивационными структурами внутреннего мира личности, который служит причиной стресса?
 а) внутриличностный б) структурный в) мотивационный
7. Одно из главных качеств руководителя — стрессоустойчивость, потому что.....
8. Установите последовательность стадий протекания стресса:
 А. фаза сопротивления
 Б. фаза истощения
 В. фаза тревоги
9. Установите соответствие между методами психической саморегуляции и их характеристикой:

<i>Релаксация</i>	метод психической саморегуляции состояний, основанный на сознательном внушении чувств тепла, тяжести, облегчения различных органов и участков тела
<i>Аутотренинг</i>	метод психической саморегуляции при помощи умственных действий, направленных на приведение психики человека в состояние углубленной сосредоточенности, погружения в себя
<i>Медитация</i>	метод психической саморегуляции состояний, основанный на мысленном воссоздании во всех подробностях образа приятного места, красивого пейзажа и своих ощущений при нахождении там
<i>Визуализация</i>	сознательно-энервно-мышечно-расслабление в теле

10. В крупном рекламном агентстве руководство и HR-директор давно знают, что начальник отдела по работе с крупными клиентами очень импульсивен. Часто на ходу отменяет одни решения и принимает другие. Однако это помогает ему использовать момент: скажем, срочно подготовить к какому-либо событию мероприятие, выступление, и в итоге заключить новые контракты на большие суммы. Но работать с таким шефом сложно, и люди уходят. В отделе за предельная текучесть — выше 60%!

Не выдерживают даже отменные профессионалы, влюбленные в свое дело и готовые работать, казалось бы, в любое время дня и ночи. Как выяснилось в ходе выходных интервью, которые провели с увольняющимися профессионалами HR-менеджеры, дело не в том, что работы много или приходится трудиться в условиях ненормированного дня. Причина в другом: так как руководитель отдела часто меняет решения и задачи, лишь 50% начатого удается доводить до конца. Только сотрудники приступят к выполнению одного поручения, шеф говорит, что надо все бросить и срочно

приступать к другому. У людей возникает ощущение, что они работают напрасно. Иначе говоря, следующий проект, они никогда не знают, смогут ли его реализовать. Это снижает эффективность работы.

О том, чтобы расстаться с начальником отдела, не может быть и речи. Он приносит много денег компании. Но нужно как-то стабилизировать отдел, добиться, чтобы люди оставались в нем. Об этом HR-директор и генеральный директор поговорили после одного из совещаний.

Проанализируйте ситуацию. Можно ли сказать, что руководитель создает стрессовую ситуацию для сотрудников? Какие меры вы можете предложить HR-директору и генеральному директору, чтобы разрешить постоянные конфликтные ситуации? Есть ли смысл использовать технологии разрешения корпоративных конфликтов, чтобы минимизировать конфликтный потенциал решений начальника отдела по работе с крупными клиентами?

Вопросы к зачету:

1. Понятие «управления». Структура и функции управленческой деятельности.
2. Сущность и содержание социального управления.
3. Предмет и задачи управленческой психологии.
4. Психологические особенности управленческой деятельности.
5. Уровни управленческой деятельности.
6. Управленческая деятельность как особый тип профессиональной деятельности.
7. Управление как система. Основные свойства систем управления.
8. Социально-экономические системы управления.
9. Организационная структура управления: понятие и виды.
10. Перцептивные процессы в управленческой деятельности.
11. Мнемические процессы в управленческой деятельности.
12. Мыслительные процессы в управленческой деятельности.
13. Роль решений в процессе управления.
14. Классификация управленческих решений.
15. Подготовка и принятие управленческого решения.
16. Психологические факторы принятия решений.
17. Понятие руководства и лидерства.
18. Теории лидерства.
19. Индивидуальные факторы эффективного управления группой.
20. Руководство как феномен психологической власти в группе.
21. Мотивация деятельности руководителя.
22. Понятие личности в психологии. Современные теории личности.
23. Психологическая структура личности. Психические процессы. Характерологические особенности личности. Мировосприятие личности.
24. Понятие профессиограммы и психограммы.
25. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации.
26. Понятие мотива и мотивации в психологии управления.
27. Мотивационные теории и элементы мотивационного процесса.
28. Понятие, функции и структура социальной установки. Способы изменения социальной установки.
29. Понятие и виды ценностей. Ценности организации. Функции ценностных ориентаций.
30. Группа как объект управления. Понятие, виды, функции и ценности

группы.

31. Особенности группообразования. Уровни развития групп. Понятие коллектива и команды. Групповая сплоченность.

32. Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность.

33. Власть и влияние в организации. Психологические теории власти.

34. Методы психологического воздействия в системах управления.

35. Понятие и виды манипуляции.

36. Техники и приемы манипулирования.

37. Понятие, функции, структура и типология общения.

38. Коммуникативная сторона делового общения. Коммуникативные барьеры и их причины возникновения.

39. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.

40. Установление психологического контакта в коллективе.

41. Формы делового общения. Тактика использования слухов в деловой беседе.

42. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

43. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.

44. Социально-психологические причины возникновения конфликтов и их последствия.

45. Особенности производственных конфликтов.

46. Понятие и особенности организационной и корпоративной культуры.

47. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации.

48. Психологические критерии эффективного управления.

Учебная литература для подготовки к занятиям

Основная учебная литература

1. Уварина Н.В. Психология управления: монография / Уварина Н.В., Гнатышина Е.А., Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю., Лысенко Ю.В., Семченко А.А. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 385 с.

2. Вахнина В. В. Психология управления : учебник / В. В. Вахнина, О. А. Ульянина, Т.В. Мальцева.–Москва: Издательство Академия управления МВД России, 2020. – 282 с.

2. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Бирман ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дело, 2018. - 347

с. - URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832> (дата обращения 26.03.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

3. Лукаш Ю. А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. - 2-е изд., стер.-Москва:ФЛИНТА,2017.-101с.-URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115081> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

4. Пырьев Е.А. Психология малых групп : учебное пособие / Е. А. Пырьев. - Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 420 с. : табл. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562944> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

5. Столяренко, А. М. Психология менеджмента [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2005. – 608 с.

6. Бобрешова, И. П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие /И. П. Бобрешова, В. К. Воробьев. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 102 с. : табл., ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

7. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта / Р. Н. Галиахметов ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2012. – 124 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364053> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Степанов. - М. : ЛКИ, 2008. - 176 с.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины

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