

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 26.05.2023 11:54:02
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования РФ

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:

Руководитель ООП «Психология»:

к.психол.н., доцент

 Л.А. Становова

«8» июня 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки

37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ

Профиль подготовки

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Для студентов 4 курса очной и заочной форм обучения

Составитель: к.психол. н., доцент Становова Л.А.

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины (или модуля) в соответствии с учебным планом

Психология управления

1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины является: рассмотрение психологических проблем управленческого труда, управленческого взаимодействия между людьми, личности руководителя, его деятельности в различных сферах и на различном уровне.

Задачами освоения дисциплины являются:

- Ознакомление с психологическими основами управления.
- Изучение психологических характеристик и особенностей лидерства.
- Исследование психологических механизмов трудовой мотивации.
- Раскрытие основных процессов группового взаимодействия.

В результате изучения данного предмета студенты получают сведения, формирующие у них систему знаний по истории и современному состоянию психологии управления, включая такие ее основные разделы, как структура и функции управленческой деятельности, психология лидерства и руководства, психология управленческого взаимодействия и др., позволяя студенту самостоятельно ориентироваться в многообразии современной научной литературы.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления» является значимой составляющей социально-психологического направления подготовки студентов. Относится к вариативной части учебного плана. Основным требованием, необходимым для изучения дисциплины, является владение компетенциями, полученными в рамках «Общей психологии», «Психологии личности», «Социальной психологии», логически взаимосвязана с дисциплинами «Психология труда и инженерная психология», «Организационная психология».

Дисциплина изучается параллельно с дисциплинами «Психология профессиональной карьеры», «Психологические технологии в кадровой работе», «Психология принятия решения», которые содержательно дополняют друг друга.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

методологические проблемы психологического анализа управленческих процессов и явлений.

теоретические основы построения управленческой деятельности;

теории лидерства и руководства в современной психологии управления;

психологические аспекты принятия управленческого решения;

психологические аспекты исполнительской деятельности.

Уметь:

самостоятельно ориентироваться в различных подходах, существующих в отечественной и мировой науке к психологическим процессам и явлениям, возникающим в управлении;

использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами;

анализировать мотивацию работников;

организовывать управленческие мероприятия;

объяснять психологические феномены управления, подбора диагностических средств и коррекционных приемов при анализе случаев, возникающих в практике прикладной психологической работы.

Владеть:

понятийным аппаратом, описывающим управленческую деятельность; теоретическими закономерностями жизни и динамики систем управления;

способами самоанализа, саморазвития и самоорганизации;

приемами организации командной работы;

приемами проведения дискуссий, групповой работы, самостоятельного анализа случаев, возникающих в практической работе психолога.

3. Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов, в том числе

Очная форма обучения

контактная работа: лекции 18 часов, практические занятия 36 часов, в т.ч. практическая подготовка 8 часов, **самостоятельная работа:** 72 часа, контроль 54 часа.

Заочная форма обучения

контактная работа: лекции 6 часов, практические занятия 10 часов, лабораторные работы 0 часов, **самостоятельная работа:** 155 часа, контроль 9 часов.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Формируемые компетенции	Требования к результатам обучения В результате изучения дисциплины (модуля) студент должен:
ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора	Владеть: - методами изучения психологических аспектов труда и организационных явлений, приёмами профессионального отбора. Уметь:

<p>кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать организационные явления с психологической точки зрения, диагностировать профессиональные склонности, психологический климат. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории, изучающие психологический климат в организации, - формы и методы работы с персоналом, - методы отбора кадров.
<p>ПК-14 Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</p>	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическими технологиями, формами и методами групповой работы сотрудников организации; - методами изучения психологических аспектов труда и профориентации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике интерактивные методы и психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп; - подбирать адекватные решаемым задачам методы, приемы и психологические технологии, разрабатывать программы, обеспечивающие профессионально-личностный и карьерный рост сотрудников организации, охрану психологического здоровья работников, предотвращение стрессовых состояний и профессионального выгорания - профессионально воздействовать на уровень развития и особенности личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека. - анализировать уровни профессионализма и этапы освоения профессии с точки зрения личностного роста; - использовать в практической работе формы и методы работы со стрессом; - анализировать собственную профессиональную деятельность и возможные пути профессионального саморазвития <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные методы, психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп; - специфику и преимущества групповой формы работы,

	<p>обеспечивающие личностный рост сотрудников и охрану здоровья;</p> <p>- основные направления деятельности психолога в организации, уровни решения научно-исследовательских, практических и прикладных задач;</p> <p>- специфику работы с сотрудниками, переживающими стресс и психологические технологии управления состоянием в труде</p>
--	--

6. Форма промежуточной аттестации: экзамен

7. Язык преподавания русский

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

1. Для студентов очной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятель ная работа (час.)
		Лекции	Практичес кие (лаборатор ные) занятия	
Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления	16	4	4	8
Тема 2. Функции и методы управления	18	2	6	10
Тема 3. Психологические особенности личности руководителя	16	2	4	10
Тема 4. Психология управленческой деятельности	14	2	4	8
Тема 5. Психология лидерства и руководства	18	2	6	10
Тема 6. Психология принятия решений	14	2	4	8
Тема 7. Управленческая команда как вид и форма коллективного управления	14	2	4	8

Тема 8. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей	16	2	4	10
ИТОГО	180	18	36	72+54 контроль

2. Для студентов заочной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятель ная работа (час.)
		Лекции	Практичес кие (лаборатор ные) занятия	
Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления	16	1		15
Тема 2. Функции и методы управления	23	1	2	20
Тема 3. Психологические особенности личности руководителя	20			20
Тема 4. Психология управленческой деятельности	22		2	20
Тема 5. Психология лидерства и руководства	24	2	2	20
Тема 6. Психология принятия решений	20			20
Тема 7. Управленческая команда как вид и форма коллективного управления	22		2	20
Тема 8. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей	24	2	2	20
Контроль	9			
ИТОГО	180	6	10	155

Ш. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

- Учебная программа
- Примерные задания для практических занятий
- Типовые задания для самостоятельной работы
- тематика курсовых работ и методические рекомендации по их выполнению;
- Примерные темы рефератов и вопросов для самостоятельного изучения
- Примерные тестовые задания для проверки ЗНАНИЙ студента
- Примерные задания для проверки УМЕНИЙ студентов
- Вопросы к экзамену

IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 1 ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
Промежуточный владеть	Составьте схему «Система управления деятельностью группы сотрудников». Поясните составляющие схемы, их взаимосвязи. Расскажите об особенностях выполнения задач одним сотрудником, группой сотрудников в рамках одного структурного подразделения, сотрудниками различных структурных подразделений.	Материал не структурирован, не обобщен в достаточной степени, схема не проработана, студент не может дать пояснения по блокам схемы. Количество баллов: 0-2 Студент умеет делать собственные умозаключения и выводы, демонстрируя знания; схема составлена верно, пояснения не развернуты, ответы на дополнительные вопросы также не носят исчерпывающий характер, отсутствуют практические примеры. Количество баллов: 3-5 Студент умеет логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы,

		демонстрируя уверенные знания; схема составлена верно, даны исчерпывающие комментарии, ответы на дополнительные вопросы проиллюстрированы конкретными примерами. Количество баллов: 6-7
Промежуточный уметь	Разработайте бланк фиксации результатов наблюдения при отборе на должность преподавателя психологии в школе.	
Промежуточный знать	<p>Примеры тестов:</p> <p>1) Найти соответствие стилей руководства А.Авторитарный Б.Демократический В.Либеральный</p> <p>1.Апелляция к психологическим потребностям 2.Полная свобода подчинённых в выборе своей цели 3Апелляция к первичным потребностям</p> <p>правильные ответы</p> <p>2) Формы влияния: 1.Вознаграждение 2.Принуждение 3.Участие в управлении 4.Убеждение</p> <p>3) Найти соответствие А.Зрелый СПК (социально-психологический климат) Б.Отстающий СПК В.Перспективный СПК Г Незрелый СПК</p> <p>1.Отрицательное состояние управленческой деятельности, низкая её эффективность 2.Правильность построения управления и положительное отношение к нему членов коллектива 3.Управленческая деятельность руководителя опережает, а коллектив не способен её оценить 4.Плохое состояние управления</p>	Правильный ответ – 1 балл

	и неудовлетворённость им членов коллектива. 4) Найти правильный ответ Социально-психологический климат в коллективе это..... 1.Оптимальное сочетание качества людей в процессе общения 2.Взаимоотношения людей в группе 3.Продукт взаимодействия руководителя и подчинённых.	
Промежуточный владеть	Задание 2. Разработка модели психологического сопровождения управления конкретным предприятием	
Промежуточный уметь		
Промежуточный знать		

* Разработка модели психологического сопровождения управления конкретным предприятием.

Шаги по разработке проекта:

1. Описание предприятия, для которого разрабатывается модель психологического сопровождения управления. (содержание деятельности, цели работы предприятия, оргструктура, форма собственности, штат и подразделения, миссия предприятия, характеристики персонала по основным позициям)

2.Описание подразделений с постановкой задач (проблем) психологического сопровождения, описание программ психологического сопровождения для каждого подразделения.

3. Подробное пошаговое описание одной из психологических программ сопровождения персонала (это может быть диагностика на этапе найма, мотивационная система, программа адаптации, программа развития компетенций в деловом общении, срессменеджмент, тимбилдинг, коучинг и т.д.)

2. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 2 ПК-14 Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
Начальный	Задание: Предложите анализ следующей ситуации: Мария – сотрудница	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью соответствует условиям задания и обоснован – 5

	<p>медицинского центра. Она оканчивает аспирантуру, ее профессионализм высоко ценят в коллективе. Медицинский центр расширяется, и Мария предлагает главврачу центра взять на работу свою подругу Людмилу. Собеседование главврача с Людмилой, начавшись с сугубо профессиональных вопросов, очень быстро перешло в душевный разговор о «жизни» (воспоминание о годах учебы, поиск возможных общих знакомых в медицинских кругах, проблемы «отцов и детей» и т.п.). В итоге главврач принял решение о приеме Людмилы на работу. Какие из механизмов и эффектов социальной перцепции повлияли на решение главврача?</p>	<p>баллов.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ответ в целом соответствует условиям задания, но отдельные аспекты не обоснованы – 4 балла. • Ответ частично соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не соответствует условиям задания, отдельные аспекты не обоснованы или имеются существенные ошибки – 0 баллов
Начальный уметь	<p>1) Составьте обоснованную «батарейку» диагностических методик, посредством которых можно охарактеризовать адаптационные возможности человека</p> <p>2) Опираясь на теоретический материал, а также на собственные знания психодиагностики, составьте перечень методов и методик, пригодных для измерения качеств личности профессионала</p>	
Начальный знать	<p>Варианты тестов:</p> <p>1) Формирование общеколлективного эмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено:</p> <p>а) В познавательную функцию.</p> <p>б) функцию общения.</p> <p>в) В коммуникативную функцию.</p> <p>г) В регулятивную функцию.</p>	<p>Правильный ответ - 1 балл</p>

	<p>2. Уровень профессионального самоопределения, характеризующийся перестройкой сознания и самосознания называется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. практический; 2. гностический; 3. личностный; 4. организационный; 5. все ответы не верны. 	
--	--	--

V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Основная литература:

1. Абдрахманова З. Р. Психология менеджмента и бизнеса: учебное пособие / З.Р. Абдрахманова ; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола : ПГТУ, 2014. - 236 с. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-8158-1372-4 ; [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439109>
2. Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб.пособие / Л. Н. Захарова. - М.: Логос, 2014 - 376 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=468692>
3. Лисовская, Н.Б. Психология кадрового менеджмента: учебно-методическое пособие / Н.Б. Лисовская, Е.А. Трощинина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. - СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. - 224 с. : табл., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8064-2106-8 ; [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435428>
4. Королев Л.М. Психология управления: учеб. пособие / Королев Леонид Михайлович; Л.М. Королев. - Москва: Дашков и К, 2016. - 188 с. // http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70563

а). Дополнительная литература

1. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4;[Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

2. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337.html>
3. Козьяков Р.В. Психология управления : учебное пособие / Р.В. Козьяков. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 201 с. - ISBN 978-5-4458-3620-9 ; То же [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226086>
4. Малягина Н.А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Малягина Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 216 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10806.html>
5. Митин А.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник/ Митин А.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Волтерс Клувер, 2011.— 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16794.html>
6. 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]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817>
7. Психология управления [Электронный ресурс]/: Учебное пособие / Э.В. Островский; Всероссийский заочный финансово-экономический институт. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2008 - 249 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=138378>
8. Психология управления персоналом: теория и практика [Электронный ресурс]/ О.В. Евтихов. - СПб: Речь, 2010 - 319 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=536760>
9. Управление персоналом : учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др. ; ред. П.Э. Шлендера. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - ISBN 5-238-00909-7 ; То же [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747>
10. Управленческая психология [Электронный ресурс]: Учебник /О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2015 – 352 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=492893>
11. Трусъ А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.А. Трусъ; А.А. Трусъ. - Психология управления. Практикум. - Минск: Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. // <http://www.iprbookshop.ru/48016.html>

VI. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://hr-rabotniki.ru> - справочно-информационный портал «Психология управления персоналом»;
2. <http://psychology.net.ru> - сайт «Мир психологии»;
3. <http://psyfactor.org/lybr31.htm> - каталог статей по теме «Управление персоналом»;

4. <http://www.top-personal.ru> - официальный сайт журнала «Управление персоналом»;
5. <http://grebennikon.ru/journal-24.html> - сайт журнала «Мотивация и оплата труда»;
6. <http://psychosearch.ru> - сайт журнала «ПсихоПоиск»;
7. <http://ibpu.ru> - официальный сайт Института бизнеса, психологии и управления;
8. <http://bookap.info> - официальный сайт Психологической библиотеки;
9. <http://www.psychology.ru/library> - сайт библиотеки научной и учебной литературы по психологии

VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная программа

Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления

Сложность и многоаспектность управленческого труда. Субъекты и объекты управленческой деятельности. Психологическое содержание управленческой деятельности. Место психологии управления в системе научного знания. Психология управления как смежная наука. Объект и предмет психологии управления. Связь психологии управления с общей психологией, социальной психологией, теорией управления и другими науками. Основные задачи психологии управления. Проекция психологических знаний в управленческую деятельность. Роль психологии управления в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности.

Теоретико-методологические предпосылки и краткая история становления психологии управления.

Тема 2. Функции и методы управления

Основные функции управления: планирование, организация, мотивация и контроль.

Психологические особенности реализации функции планирования в управлении. Особенности планирования в современных российских условиях и связанные с ними психологические проблемы. Обеспечение эффективного целеполагания при планировании, управление по целям.

Целеполагание как начало и основа управленческой деятельности. Типы целеполагания. Задачи как предполагаемые действия, необходимые для достижения цели. Соотношение целей, задач и средств их достижения.

Психологические особенности выполнения функции организации. Психологическая сущность делегирования полномочий. Преимущества и трудности делегирования.

Функция регулирования, ее психологические особенности. Методы регулирования. Факторы эффективности регулирования.

Мотивация как психологическое явление, побуждающее к деятельности. Человеческие потребности и мотивация деятельности. Материальное и моральное стимулирование.

Психологические особенности реализации контроля. Различные типологии контроля, их психологические составляющие. Детальный и факторный контроль. Преимущества персонифицированного контроля перед формализованным. Современные тенденции в организации и осуществлении контроля.

Методы управления: административные, организационные, экономические, психологические и методы правового регулирования.

Тема 3. Психологические особенности личности руководителя

Социально-психологические характеристики личности руководителя. Представления руководителя о самом себе. «Я-концепция», «самооценка», социальная ориентация руководителя. Авторитет руководителя. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной) авторитет.

Профессиограмма руководителя. Способность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки. Интеллектуальные характеристики руководителя. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя. Личностные качества успешного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, готовность к риску, ответственность и надежность, эмпатия, коммуникативная компетентность. Типология руководителя. Психологические факторы, ограничивающие эффективность деятельности управленца.

Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя. Диагностика карьерной ориентации. Психология должности.

Тема 4. Психология управленческой деятельности

Психологическая структура профессиональной деятельности. Психологический анализ профессиональной деятельности. Психологическая пригодность к профессии.

Психологические особенности деятельности руководителя в линейных, функциональных и матричных организационных структурах.

Мотивация управленческой деятельности. Понятие диапазона управления.

Тема 5. Психология лидерства и руководства

Теории лидерства в психологии (теория черт, поведенческая и ситуационная) и их приложение к управленческой деятельности. Разведение понятий лидер и руководитель. Подходы к исследованию стилей лидерства и управленческой деятельности. Диагностика управленческих ориентаций: теория и технология. Управленческие ориентации в разных типах современных российских организаций. Управленческая концепция руководителя и ее детерминанты.

Тема 6. Психология принятия решений

Виды управленческих решений. Психология деятельности руководителя при принятии управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений. Этапы выработки управленческих решений. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений.

Тема 7. Управленческая команда как вид и форма коллективного управления

Понятие команды. Процесс командообразования. Пути формирования коллектива, его психологические характеристики. Понятие «психологический климат группы». Психологическая совместимость, сплоченность, распределение деловых ролей. Психологические методы диагностики межличностных отношений.

Тема 8. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей

Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей. Подходы к оценке персонала в структуре кадровых процессов. Психологические технологии создания управленческого резерва. Возможности профессиографических исследований управленческого труда. Экспертные процедуры в оценке персонала, параметры оценки. Соотношение субъективных и объективных факторов в подборе управленцев. Этические требования к процедурам подбора. Психологические методы подготовки и обучения управленческих кадров.

Цель практических занятий по дисциплине «Психология управления» - закрепление теоретического материала, выработка навыков самостоятельного анализа управленческих ситуаций, выявление в них психологических аспектов и выбор стиля поведения, обеспечивающего оптимальное решение психологических проблем.

Примерные задания для практических занятий

Тема 2. Функции и методы управления

1) «Повышение производительности труда»

Целью данного упражнения является формирование у студента личного представления о способах мотивации персонала.

Задание. Ранжируйте по важности факторы повышения производительности:

- хорошие шансы продвижения по службе;
- хороший заработок;
- оплата, связанная с результатами труда;
- признание и одобрение хорошо выполненной работы;
- работа, которая заставляет развивать свои способности;
- сложная и трудная работа;
- работа, позволяющая думать самостоятельно;
- высокая степень ответственности;
- интересная работа;
- работа, требующая творческого подхода;

- работа без больших напряжений и стрессов;
- удобное расположение во время работы;
- на рабочем месте нет шума и каких-либо загрязнений среды;
- работа с людьми, которые нравятся;
- хорошие отношения с непосредственным начальником;
- достаточная информация о том, что вообще происходит на фирме;
- гибкий темп работы;
- гибкое рабочее время;
- значительные дополнительные льготы;
- справедливое распределение объемов работ.

Обоснуйте свое предложение по ранжировке.

Порядок выполнения работы. Решение задачи проходит индивидуально с последующим обсуждением.

2) «Мотивация подчиненных»

Целью данного упражнения является формирование у студентов в процессе анализа кей-ситуации знаний способах мотивации персонала согласно существующим теориям мотивации.

Установите, какие потребности, согласно содержательным теориям мотивации преобладают у подчиненного?

Как вы будете его мотивировать, если:

А. Он любит и носит дорогую одежду, стремится иметь символы положения в обществе (офис, ученую степень, звания, титул и др.), хочет соответствовать корпоративным ценностям, любит машины высокого качества, живет в престижном районе, член лучшего в городе клуба, стремится, чтобы о нем думали как о профессионале, гордится работой.

Б. Одевается чисто и аккуратно, имеет давно установившиеся личные привычки, любит вдаваться в подробности, беспокоится, готов защищаться от критики, любит правила и инструкции, нуждается в точности и ясности инструкций, не любит изменений и неопределенностей, противится изменениям на работе, предпочитает все делать сам, потому что знает, как делать, много работает.

В. Любит быть членом клубов, посещать пабы, получает удовольствие от игры команды, соответствует ценностным ориентациям группы, предан членам команды, любит делиться своим мнением перед тем, как принять решение, выступает против перемен, если это беспокоит группу, хочет быть популярным и в качестве менеджера мог бы плохо справляться с дисциплиной и делегированием полномочий другим, становится в оборонительную позицию, если на группу нападают или критикуют, умеет хорошо и кратко передавать свои мысли, чтобы держать товарищей по команде в курсе дела.

Г. Много работает для достижения цели, рискует, любит испытывать свои силы, организатор игр, считает: Жизнь - это состязание, ревниво относится к соперникам, хочет всегда побеждать, не умеет достойно проигрывать, плохо работает с командами, индивидуалист.

Д. Испытывает потребность и любит похвалу, обращает внимание на успехи. Кичится наградами, любит быть в центре внимания, много работает, хочет добиться успеха.

Е. Любит принимать решения, организовывать других, получает удовольствие от руководства работой других, четко мыслит и может хорошо выражать свои идеи, любит участвовать в руководстве делами, может жить, принимая трудные решения, может выступать с конструктивной критикой деятельности организации, проявляет инициативу.

Ж. С готовностью берет на себя ответственность, любит новые благоприятные возможности, решительный, ясно выражает свою точку зрения, может быть очень критичен по отношению к организации, любит поступать по-своему, проявляет упорство при защите своих собственных идей, досуг предпочитает проводить уединенно, не любит правила, не любит начальников.

Порядок выполнения работы. Решение задачи проходит индивидуально с последующим обсуждением.

Тема 3. Психологические особенности личности руководителя

Контрольные вопросы по теме:

1. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
2. Профессиограмма руководителя, ее содержание.
3. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.
4. Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности.
5. Практическая диагностика студентов по тестовой методике «Способны ли вы стать руководителем?».

Контрольные задания.

1. Любой ли человек при желании может стать эффективным руководителем?
2. Какие личностные качества Вы бы отнесли к лидерским?
3. Что такое «Я - концепция» личности, каково ее влияние на поведение руководителя?
4. Какие психологические типы руководителя Вы могли бы назвать?
5. Каковы психологические предпосылки успешной карьеры управленца?
6. Проявления каких качеств у руководителя требует экстремальная ситуация, ситуация риска?

Задания и задачи.

1. Составьте свой рейтинг наиболее значимых личностных качеств руководителя (минимум 5-7 позиций).
2. Можно ли обучиться лидерским качествам? Обоснуйте свой ответ.
3. Относит ли Вы уровень интеллекта руководителя к ведущим личностным качеством или нет? Аргументируйте свою позицию.

4. От каких факторов зависит самооценка руководителя? Может ли она быть неадекватной? Приведите примеры.

5. Каких профессиональных качеств чаще не хватает молодым руководителям? Являются ли они личными или ролевыми?

6. Может ли руководитель демонстрировать личные качества, которыми не обладает? Надо ли это делать?

7. Какие типы характеров Вы знаете? Какие из них наиболее важные для понимания особенностей личности руководителя?

8. С каким руководителем Вы лично предпочли бы иметь дело и почему? Дайте его развернутую психологическую характеристику.

9. Какой руководитель у Вас вызывает неприятие? Дайте его психологический портрет.

10. Какие личностные, психологические качества могут проявиться у руководителя в стрессовых ситуациях? Приведите примеры.

Типовые задания для самостоятельной работы:

Тема 1. Предмет и основные задачи психологии управления.

Провести сравнительный анализ американской и японской систем управления организацией. Как в них отражены этнопсихологические особенности американцев и японцев?

Тема 4. Психология управленческой деятельности

Провести сравнительный анализ индивидуальных стилей деятельности героев кейс-стади. Какой из стилей оказался наиболее уместным? Почему? В каких обстоятельствах целесообразно использование других представленных стилей?

Выполнить тест «Какой Вы руководитель». Какие профессионально важные качества оказывают наиболее сильное влияние на стиль руководства?

Тема 5. Психология лидерства и руководства

Выполнить тест «Самооценка стиля управления» (А.А.Ершов). Какие профессионально важные качества оказывают наиболее сильное влияние на стиль руководства? Выработать рекомендации по развитию необходимых качеств личности для усиления желаемого стиля руководства.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ НАПИСАНИЮ

Примерная тематика курсовых работ

1. Лояльность к организации как детерминанта профессиональной успешности

2. Взаимосвязь корпоративной культуры и удовлетворенности трудом сотрудников

3. Управленческий стиль менеджеров как фактор приверженности сотрудников организации.

4. Индивидуально-психологические детерминанты организационной лояльности персонала.
5. Взаимосвязь организационной приверженности сотрудников и успешности деятельности компании.
6. Организационная идентичность и личностные особенности сотрудников
7. Взаимосвязь мотивации и лояльности сотрудников организации.
8. Анализ взаимосвязи организационного стресса и функциональных состояний сотрудников.
9. Особенности взаимосвязи психологического климата в рабочей группе со стилем руководства.
10. Влияние имиджа руководителя на корпоративную культуру.
11. Взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей с результативностью профессиональной деятельности менеджеров.
12. Влияние выраженности профессиональных кризисов сотрудников на успешность их профессиональной деятельности.
13. Самооценка как фактор успешности профессиональной деятельности.
14. Социально-психологический климат и эффективность труда – проблема взаимосвязи.
15. Мотивационно-волевые качества руководителя: гендерный аспект.
16. Гендерный фактор в формировании мотивов профессиональной карьеры.
17. Взаимосвязь агрессивности и мотивации достижения успеха у сотрудников организации.
18. Мотивации достижения у менеджеров как детерминанта их профессиональной успешности.
19. Изучение представлений сотрудников об организационной культуре.
20. Взаимосвязь личностных особенностей и стиля поведения в конфликте сотрудников
21. Взаимосвязь индивидуальных свойств личности и успешности (эффективности) профессиональной деятельности менеджера.
22. Развитие корпоративной культуры фирмы средствами социально-психологического тренинга.
23. Детерминанты эмоционального выгорания сотрудников организации и пути его коррекции и профилактики.
24. Психологические особенности адаптации, трудовой мотивации и успешности обучения персонала
25. Взаимосвязь личностных особенностей руководителя и успешности его управленческой деятельности
26. Взаимосвязь социально-психологического климата коллектива и стиля поведения его членов в конфликтной ситуации
27. Гендерные различия в использовании стиля руководства в системе управления организацией

28. Организационная культура государственного учреждения
29. Руководство и лидерство как формы проявления социальной власти в малой группе
30. Взаимосвязь стиля руководства и социально-психологического климата коллектива.
31. Факторы, детерминирующие удовлетворенность трудом персонала современной организации
32. Психологические особенности принятия управленческих решений
33. Взаимосвязь модели поведения в конфликтной ситуации и стиля управления коллективом
34. Роль мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации
35. Влияние профессиональной деятельности на личностные особенности
36. Взаимосвязь компонентов социального интеллекта и успешности деятельности менеджера современной организации
37. Психологические особенности профессиональной деятельности женщин-руководителей
38. Психологические особенности преодоления деструктивных тенденций в организации
39. Анализ эффективности стиля управления на различных этапах развития организации
40. Анализ профессионально-важных качеств современного управленца в условиях конкуренции на современном рынке труда
41. Психологические особенности формирования имиджа современного руководителя

Методические рекомендации по написанию курсовых работ

Курсовая работа - рассматривается как вид учебной работы по дисциплине и выполняется в пределах часов, отводимых на ее изучение. Курсовая работа направлена на развитие и закрепление у студентов навыков глубокого, творческого и всестороннего анализа научной, учебно-методической и другой литературы по проблематике определенной научной дисциплины; на выработку навыков и умений грамотно и убедительно излагать материал, правильно строить дизайн исследования, корректно подбирать методы статистической обработки материала; четко формулировать теоретические обобщения, выводы и практические рекомендации.

Цель курсовой работы - научить студентов самостоятельно применять полученные знания для комплексного решения конкретных практических задач, привить навыки самостоятельного проведения научных исследований, производства статистических расчетов, а также постепенная подготовка к написанию выпускной квалификационной работы.

Оценка за выполнение курсовой работы выставляется в зачетную книжку и заносится в приложение к диплому по окончании Вуза.

Общие положения

Тема, выбранная студентом, уточняется и конкретизируется совместно с научным руководителем.

Курсовая работа по психологии является формой самостоятельной учебно-научной работы студента. Она должна отражать приобретенные знания и практические навыки в рамках выбранной темы. При написании работы студент должен продемонстрировать умение работать с литературой, анализировать различные источники данных, делать обоснованные выводы. Работа над избранной темой требует от студента знаний основ методологии научного исследования, творческого мышления, логики аргументации и изложения личной позиции к данной проблеме, прилежания и профессионализма.

Курсовая работа может иметь различную ориентацию в зависимости от области применения ее результатов:

- теоретическую, которая используется в науке при решении теоретических, методологических проблем;
- прикладную, которая применяется при решении практических задач.

В зависимости от способов достижения конечных результатов работа может быть теоретической и эмпирической. Теоретическая работа опирается на литературные данные, логические выводы, выкладки, результаты чужих исследований. В ней предусматривается критический анализ исторического аспекта выбранной проблемы и разработанность на момент изучения. Эмпирическая работа основывается на индивидуальных систематических наблюдениях или личном эксперименте, собственных фактах. Эмпирическая научная работа может предполагать разработку новых методических средств и технологий исследования, модификацию известных методик с последующей апробацией в реальном эксперименте и др.

Выполнение и построение работы – это сугубо индивидуальный творческий процесс, зависящий от поставленной цели, выбранного объекта и предмета исследования, от индивидуальных особенностей студента, его научного руководителя.

Студенту следует серьезно подойти к выбору темы курсового проекта, так, чтобы его теоретические изыскания первой работы в последующем были расширены за счет исследовательской части и статистической обработки материала, а к завершению обучения составила основу диплома.

В любой курсовой работе обязательно отражается актуальность проводимого исследования для данной области психологического знания, анализ отечественной и зарубежной научной литературы по изучаемой проблеме за последние 5 лет, а также особое внимание уделяется грамотной и четкой постановке целей, задач, рабочей гипотезы, описанию объекта и предмета исследований.

В процесс выполнения и написания курсовой работы выделяется ряд взаимосвязанных этапов:

- выбор темы исследования и изучение литературы, разработка рабочего плана выполнения работы;
- сбор, анализ и обобщение материалов по избранной теме;
- формирование основных выводов, методологических положений и практических рекомендаций;
- оформление курсовой работы.

Общее руководство по организации своевременного выполнения студентами курсовых работ осуществляется деканом факультета психологии, а также научными руководителями работ. Для оказания научно-консультационной и методической помощи студенту назначается руководитель из числа преподавателей факультета. Полномочия руководителя курсовой работы включают следующее:

- выяснение степени подготовленности студента к разработке выбранной темы;
- рекомендации по использованию обязательной и дополнительной литературы, получению информации из других источников;
- помощь в определении объекта, предмета, целей, задач и концепции курсовой работы;
- консультации и помощь по формированию содержания и стиля, оформлению проекта;
- рецензирование выполненной курсовой работы, указания по устранению недостатков, неточностей;
- своевременное информирование руководства кафедры и факультета о случаях значительного отклонения от графика подготовки курсовой работы или других проблемах, которые могут поставить под сомнение завершение студентом работы в установленный срок.

Для руководства курсовой работой преподавателю выделяется в рамках расписания занятий время для проведения консультаций студентов. На первой консультации осуществляется согласование темы курсовой работы и проводится установочное занятие по порядку его написания и оформления. На последующих консультациях руководитель определяет состояние работы

над проектом, отвечает на вопросы, касающиеся дальнейшей подготовке работы. На заключительной консультации студент представляет преподавателю черновую версию работы для согласования и подготовки окончательного варианта. Завершенную работу слушатель сдает научному руководителю для аттестации не менее чем за 5 дней до ее защиты.

Требования к курсовой работе

Целью курсовой работы является обретение студентом самостоятельных навыков организации и проведения психодиагностического исследования. К ним относится умение ставить цели, формулировать задачи, определять объект и предмет исследования, отбирать необходимые методические средства с учетом их валидности, надежности и границ применения, проводить исследование со строгим соблюдением экспериментальных условий, собирать, систематизировать, обрабатывать полученный материал и оформлять результаты в соответствии с критериями и правилами, сложившимися в области научного знания. Данная работа ограничивается одним психическим образованием, которое делается на основе анализа существующей литературы и (или) с помощью руководителя.

Выполнение курсовой работы предполагает несколько взаимосвязанных этапов. Недостаточное внимание или пренебрежение любым из них, влечет за собой снижение общего качества выполняемой работы.

Этап 1. Подготовительный. Выбор темы, согласование ее с научным руководителем, утверждение темы на заседании кафедры. Определение цели, задач, структуры работы, составление календарного плана выполнения выпускной работы. Обязательное его согласование с научным руководителем.

Этап 2. Теоретический. Составление библиографического списка. Сбор, анализ, обобщение теоретического материала по теме исследования. Обоснование актуальности проблемы исследования. Определение основных рабочих понятий, центральных теоретических положений, формулировка гипотезы исследования.

Этап 3. Методический. Подбор и обоснование методов и методик исследования. Составление плана (программы) эмпирического исследования. Подготовка необходимого инструментария. Пилотажное исследование.

Этап 4. Эмпирический. Реализация составленной и апробированной программы исследования, сбор данных.

Этап 5. Аналитический. Обсуждение полученных данных, их качественный и количественный анализ, обобщение и интерпретация

результатов. Формулировка выводов и рекомендаций по результатам исследования. Подтверждение или не подтверждение гипотезы.

Этап 6. Оформительский. Окончательное оформление работы, сдача ее для оценки, написание отзыва научным руководителем, рецензирование внешним экспертом. Подготовка доклада для защиты выполненной работы и презентации (схемы, рисунки, таблицы).

Структура и содержание курсовой работы

Объем курсовой работы должен составлять не менее 35-50 страниц печатного текста. В общий объем работы входят титульный лист, содержание (оглавление), номера страниц на них не проставляются. Приложения в общий объем работы не входят.

Основными структурными элементами курсовой работы являются: титульный лист, содержание, введение, теоретическая часть, практическая часть, выводы, заключение, библиографический список, приложения. Теоретическая и эмпирическая части работы оформляются в виде глав (с делением на параграфы). Рекомендуемый объем указанных структурных элементов представлен в таблице:

Примерный объем структурных элементов курсовой работы

Структурные элементы курсовой работы	Объем в страницах
Титульный лист	1
Содержание	1
Введение	2
Теоретическая глава	15-19
Эмпирическая глава	12-19
Выводы	1-2
Рекомендации	1-2
Заключение	1-2
Список литературы	1-2
Итого	35-50
Приложение	Размещают вспомогательные или дополнительные материалы, которые загромождают текст основной части квалификационной работы (бланки методик, анкет, таблицы вспомогательных данных, инструкции, методики, рисунки, фотографии).

Работа над введением курсовой работы

Введение представляет собой краткое, сжатое представление курсовой или дипломной работы. Оно не только привлекает внимание к предлагаемому труду, но и освещает его значимость, подчеркивает имеющиеся достоинства, указывает на объем проделанной работы, обосновывает достоверность полученных результатов. Рекомендуемый план

и содержание основных пунктов введения представлены в таблице:

Рекомендации по написанию введения курсовой работы

План введения	Содержание
1. Проблема исследования, ее актуальность для теории и практики	<p>Вопрос или комплекс вопросов, отражающих противоречие между известным и неизвестным в объекте и предмете исследования, решение которых имеет практический или теоретический интерес, заключение о необходимости и важности исследования.</p> <p>Актуальность исследования определяется следующими факторами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - необходимостью дополнения теоретических построений, относящихся к изучаемому явлению; - потребностью в новых данных; - потребностью в новых методах; - потребностью практического использования.
2. Степень научно-теоретической разработанности проблемы	<p>Обычно в этой части называются базовые теоретические работы по исследуемой психологической проблеме. Некоторые, особо важные теоретические источники для выпускной работы, анализируются подробнее. В конце обязательно делается общий вывод о степени разработанности проблемы.</p>
3. Цель работы	<p>Это то, что должно быть достигнуто в результате работы автором исследования. Цель должна соответствовать теме исследования. Цель формулируется из проблемы исследования, в ней объясняется, что именно исследователь будет делать с предметом: исследовать, анализировать, выявлять, формулировать и др. Не рекомендуется писать: «рассмотреть».</p> <p>Цель исследования – конечный ожидаемый результат исследования может иметь следующие определения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - описание нового феномена (эфекта); - определение новых или малоизученных характеристик явления; - исследование динамики явления; - выявление взаимосвязей явления; - создание классификации, типологии; - открытие новой природы явления; - создание методики; - адаптация методики, т.е. приспособление имеющихся методик для решения новых проблем. <p>В одном исследовании допускается наличие нескольких целей или их пересечение в процессе получения новых данных.</p>
4. Задачи работы	<p>Последовательные шаги на пути достижения цели работы. Выдвижение и решение задач должно позволять достичь поставленной цели (задачи не могут быть шире, чем цель, и не могут выходить за рамки цели).</p> <p>Задачи исследования – это выбор путей и средств (способов) достижения поставленной цели в соответствии с выдвинутой гипотезой. Постановка задач может включать феноменологические и процедурные аспекты. Задачи должны соответствовать целям работы, раскрывать и детализировать их.</p> <p>Задачи исследования должны соответствовать проблеме и предмету исследования. Формулировки этих задач необходимо делать как можно более тщательно, поскольку описание их решения должно составить содержание глав исследовательской работы. Это важно также и потому, что заголовки таких глав рождаются именно из формулировок задач предпринимаемого исследования.</p>
5. Объект исследования	Объект – это «актуальное поле исследования», в котором

	<p>должен разобраться исследователь.</p> <p>Объект исследования в клинической психологии - это чаще всего группа людей. При описании объекта указывается количество обследованных, их возраст, пол, а также социально-психологические характеристики, имеющие значение для понимаемого явления. Для доказательности экспериментального исследования в психологии, как правило, в качестве объекта исследования выступают две группы – основная и контрольная. Их различие – в наличии признака, или воздействия, присутствующего в одной группе и отсутствующего в другой. Сравнительный анализ результатов психологического эксперимента в двух группах должен показывать эффект или наличие феномена, заявленного в гипотезе.</p>
6. Предмет исследования	<p>Предмет исследования: часть, сторона или отдельный аспект явления, отдельный этап процесса, факторы и условия их проявления и протекания.</p> <p>Предмет исследования – это всегда определенные свойства объекта, их соотношения, зависимость от каких-либо условий и т.д. К предмету исследования в психологии относятся, например, психические процессы, психологические качества и характеристики в некоторых условиях, психические состояния, поведение, особенности общения, организационные процессы и т.п.</p>
7. Гипотеза	<p>Гипотеза - это предположение, которое нужно подтвердить или опровергнуть в ходе исследования.</p> <p>Гипотеза исследования должна соответствовать цели исследования, но не совпадать с ней. Гипотеза – это положительное или отрицательное утверждение (суждение), разрешаемое на предмет его соответствия действительности. Если в ходе исследования этого разрешения не происходит, то гипотеза остается непроверенной. Гипотез в исследовании может быть несколько.</p>
8. Описание методов исследования	<p>Методы исследования – это представляющие собой последовательно применяемые исследователем способы познания социальных явлений с целью построения и обоснования системы знаний. В работе перечисляются и обосновываются предполагаемые методы исследования эмпирических, аналитических методов, которые служат инструментом в добывании фактического материала, являясь необходимым условием достижения поставленной в такой работе цели.</p>
9. Теоретическая и практическая значимость	<p>Теоретическая значимость показывает влияние результатов исследования на существующие концепции, подходы, идеи, теоретические представления в области теории и истории психологии, характеризует ценностную сторону результатов исследования.</p> <p>Практическая значимость исследования. Оценка результатов исследования по этому параметру указывает на изменения, которые произошли или могут быть достигнуты в результате внедрения полученных результатов в практику, в воспитательный и образовательный процессы и т.д.</p> <p>Практическая значимость должна указывать на возможность внедрения результатов в практическую деятельность при решении конкретных психологических задач.</p>

Определяя проблему исследования, во введении следует представить краткий анализ ситуации в теории и практике, поскольку подобному анализу посвящается первая глава работы. Цели и задачи исследования формулируются глаголами в неопределенной форме.

Текст курсовой работы должен быть кратким, емким и грамотным, обладать внутренней логикой. Выводы должны быть аргументированными; рекомендации – обоснованными.

Выводы

Выводы - это сжатая краткая и обобщенная формулировка исследования. Выводы должны содержать изложение результатов в контексте поставленных целей, задач и гипотез исследования. Объем – не более 2-х страниц.

Рекомендации

Рекомендации предполагают конкретные указания на способы использования полученных результатов. Рекомендации имеют, как правило, конкретного адресата. Например, они могут быть даны руководителям организаций, психологам, специалистам по управлению персоналом и т.п.

Заключение

Заключение необходимо для общей характеристики и подведения итогов выполненной работы. В краткой форме отмечаются проблема исследования, цель работы, последовательно предпринятые действия от теоретических до эмпирических. Заключение не должно дублировать выводы или содержание предыдущих глав, и также должно быть кратким.

Обязательно обсуждается гипотеза исследования. Недостаточно просто констатировать ее подтверждение или опровержение. Следует рассмотреть определенные ранее критерии для доказательства своего мнения. Можно отметить новые вопросы, возникшие в ходе данного исследования, решение которых не только подтвердит полученные результаты, но и уточнит и разовьет их. В проекте указать на сферы применения полученных результатов, и, если возможно, отметить опыт их внедрения на практике.

Последовательность представления выводов работы определяется общей логикой проведенной и представляемой работы, а также последовательностью постановки задач исследования. Каждая поставленная задача обязательно должна иметь заключение о результате ее решения.

Список литературы

Список литературы дает представление о глубине и содержательности подходов к рассмотрению темы исследования. Данный список должен включать библиографическое описание действительно использованных при написании дипломной работы источников.

Следует по минимуму включать в этот список учебники, учебные пособия, справочную литературу (словари, энциклопедии), научно-популярные издания, газеты. Если в работе использовались материалы из Интернета, то необходимо ссылаться не только на автора, названия его

статьи, но и на сайт, где размещена эта информация.

Список литературы курсовой работы должен содержать не менее 20 источников.

Приложения

В приложениях к курсовой работе помещаются материалы дополнительного характера. Они облегчают понимание текста работы, подтверждают достоверность приводимых данных и формулируемых выводов.

Приложения могут содержать тексты как разработанных студентом, так и заимствованных, но нестандартизированных или малоизвестных опросников, использованных для сбора данных. Не следует помещать в приложения объемные текстовые материалы, пытаясь сократить объем работы. **Обязательно приводятся «сырые данные» диагностических обследований испытуемых**, сводные таблицы результатов исследования. Одно приложение может содержать как одну, так и несколько таблиц (протоколов, графиков и пр.).

Общие правила оформления курсовой работы

Правила оформления курсовой работы аналогичны и соответствуют требованиям государственных стандартов по оформлению научно-исследовательских работ.

Текст работы выполняется на компьютере с использованием современного текстового редактора Microsoft Word.

Рекомендуется следующий вариант форматирования текста: шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14 пунктов; межстрочный интервал – полуторный, выравнивание текста на странице – по ширине. Нумерация страниц осуществляется по порядку арабскими цифрами, включая иллюстрации и приложения, без пропусков и повторений. На титульном листе номер не ставится. Работа печатается на одной стороне листа белой бумаги формата А4 со следующими полями: левое - 25 мм, верхнее - 20 мм, нижнее - 20 мм, правое – 15 мм. Отступ абзаца должен быть равен 12,5 мм.

Каждый новый структурный элемент работы: содержание, введение, главы, заключение, список литературы, приложения, должен начинаться с новой страницы.

Нумерация разделов (глав) работы осуществляется в пределах части работы и обозначается арабскими цифрами с точкой, например, 1., 2. При этом слово «глава» не пишется. Введение и заключение не нумеруются.

Номер подраздела (параграфа) в пределах главы обозначается номером главы и порядковым номером параграфа, разделенными точкой, например, 1.1. или 2.1., 2.2. и т.д.

Каждая глава, а также разделы «Выводы», «Введение» и др. должны начинаться с новой страницы. Заголовки печатаются от левого поля без абзацного отступа. После названия раздела делают два интервала.

Таблицы следует помещать непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые, или на следующей странице. На все таблицы должны быть ссылки в тексте. Каждая таблица нумеруется арабскими цифрами и имеет название. Слово «таблица» с номером следует размещать в правом верхнем углу текстового поля над названием (заголовком таблицы). Нумерация может быть сквозной или по главам (в этом случае двойной номер - главы и порядковый таблицы, например, 1.1., 1.2. и т.д.).

Иллюстрации – графики, схемы, диаграммы, фотографии и др., следует располагать в работе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. На все иллюстрации должны быть даны ссылки в тексте. Иллюстрации любого содержания и графического исполнения называются рисунками.

Рисунки имеют отдельную нумерацию, которая также может быть сквозной или по главам (см. выше). Подпись к рисунку дается с левой стороны в следующем порядке: условное сокращение, порядковый номер, название. Например: Рис. 5. Показатели агрессивности юношей контрольной группы.

Графики, диаграммы и др. формы представления экспериментальных данных должны обязательно сопровождаться пояснением условных обозначений.

Цитаты и ссылки на авторов. Цитирование должно проводиться точно, с соблюдением всех особенностей подлинника. В тексте цитата заключается в кавычки и сопровождается ссылкой, где указывается номер источника согласно списку литературы и страница, на которой находится цитируемый текст.

Ссылка на литературный источник, как и изложение чужих мыслей, должны сопровождаться номером в квадратных скобках, под которым источник приводится в списке литературы. Допускается вариант с указанием автора и года издания источника, в круглых скобках, например: (Б.Г. Ананьев, 1968). Если требуется указать нескольких авторов, ссылки на них даются в хронологическом порядке. В тех случаях, когда ссылка требует упоминания фамилии в тексте, год публикации дается сразу после фамилии автора в скобках. Например: «Б.Г. Ананьев (1969) утверждает, что...»

Ссылки на предыдущие страницы текста курсовой работы пишутся сокращенно в скобках, например: (см. С.8).

Список литературы составляется в алфавитном порядке, с полным

библиографическим описанием источника. Нельзя помещать в список литературу, которая не упоминалась в курсовой работе.

Выполненная работа передается научному руководителю на кафедре в сброшюрованном виде.

Курсовая работа брошюруется в следующем порядке:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Глава 1, 2, ...
4. Выводы
5. Заключение
6. Список использованных литературных источников (в алфавитном порядке)
7. Приложения

Требования к языку и стилю работы

Текст курсовой работы должен быть написан научным стилем с соблюдением всех правил орфографии, синтаксиса, пунктуации. Для него должны быть присущи: логика, объективность, точность, ясность, и вместе с тем, краткость изложения.

Для научного стиля типично употребление безличных предложений, поэтому недопустимы употребления местоимения «я». Допускается формулировка идей от первого лица множественного числа (например, «мы полагаем», «в нашем исследовании», «нами выявлено» и пр.). Этим подчеркивается совместный характер работы студента и его научного руководителя и профессионального сообщества.

Примерные темы рефератов и вопросов для самостоятельного изучения

- 1) Школа научного управления (Ф.Тейлор и Ф.Гилберт).
- 2) Классическая или административная школа (М.Вебер и А.Файоль).
- 3) Школа человеческих отношений (М.Паркер Фоллет и Э.Мэйо).
- 4) Поведенческий подход (К.Арджирис, Р.Лайкерт, Д.Мак Грегор, Ф.Герцберг).
- 5) Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д.Мак Клеланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Удовлетворенность работой и результативность труда.
- 6) Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера-Э.Лоулера).
- 7) Мотивация поведения человека в организации. Экономические методы стимулирования: психологические принципы и ограничения.

8) Целевой метод повышения трудовой мотивации. Проектирование работ и обогащение труда. Метод соучастия или вовлечения работников.

9) Психологические принципы и правила положительных подкреплений и корректирующего воздействия.

10) Социальные (биографические) характеристики личности и успешность руководителя.

11) Способности личности как фактор эффективности руководства.

12) Личностные черты, обуславливающие эффективность руководства.

13) Основные этапы развития теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы).

14) Теория "X" и теория "Y" Д. Мак-Грегора.

15) Классификация стилей лидерства К. Левина.

16) Типы лидерства по Р. Лайкерту.

17) Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Моутон.

18) Вероятностная модель лидерства Ф. Фидлера.

19) Диагностика индивидуального стиля руководства.

Примерные тестовые задания для проверки ЗНАНИЙ студента:

Выберите один или несколько ответов из предлагаемых вариантов в каждом вопросе и отметьте кружком

1. *На основании каких методологических установок Ф. У. Тейлор сформулировал модель поведения работника на предприятии?*

а) рабочий стремится к личной выгоде; б) рабочий не любит свою работу; в) рабочий не может существовать вне коллектива; г) рабочий глуп; д) рабочий ленив; е) рабочий честен

2) *Какая из функций управления обеспечивает координацию индивидуальных и групповых действий сотрудников?*

а) целеполагание, б) планирование, в) организация, г) мотивирование, д) контроль

3) *Процесс управления как система управляющих воздействий сводится к: Выберите несколько из 5 вариантов ответа:*

1) целенаправленному воздействию на объект управления; 2) оптимизации структурных компонентов организации; 3) формированию социально-психологического климата организации; 4) направленному функционированию информации в системе управления; 5) изучению статусных характеристик группы.

4) *Соотнесите основные различия:*

Критерий	Западная концепция	Японская модель
Ориентация (цель)		
Ведущая идея		
Методы		

5) *Влияние какого фактора на производительность труда было выявлено в результате хотторнских экспериментов?*

а) материального стимулирования; б) освещения рабочих мест;

- в) неформальных отношений; г) нематериальных факторов
- б) *Предметом психологии управления является*
- а) деятельность должностных лиц, возглавляющих коллективы,
б) психологический климат в коллективе,
в) психологическая конфликтология, г) психология мотивации сотрудников, д) групповое поведение в организации
- 7) *Назовите основных представителей доктрины «человеческих отношений».*
- а) М. П. Фоллетт; б) Э. Мэйо; в) А. Файоль; г) М. Вебер; е) П. Дракер;
д) Л. Урвик; ж) Ф. Герцберг; з) А. Г. Маслоу.
- 8) *Главной целью школы человеческих отношений стало изучение эффективности:*
- а) рационализации рабочих отношений, б) разделения труда,
в) соблюдения дисциплины, г) подчиненности личных интересов сотрудников интересам организации, д) человеческого фактора.
- 9) *Какой из перечисленных типов не включается в классификацию целей по критерию временной перспективы?*
- а) Долгосрочные цели; б) оперативные цели; в) среднесрочные цели;
г) краткосрочные цели.
- 10) *Лидерство в отличие от руководства есть следствие:*
- а) иерархии официальных организационных (властных) отношений в организации;
б) неформальных отношений сложившихся в системе “руководитель – рабочая группа;
в) сопротивления рабочей группы администрации (руководителю) организации.
- 11) *Стиль, выражающийся в таком поведении руководителя, которое связано с предоставлением подчиненным полной свободы действий и стремлением к систематическому уклонению от ответственности за принимаемые решения, называется....*
- 12) *Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:*
- 1) Авторитарный.
2) Демократический.
3) Либеральный
- 13) *Лидерство-это эффективное использование:*
- 1) способности к убеждению
2) способности к влиянию
3) организаторских способностей
4) информационных технологий
- 14) *Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является:*
- 1) харизматической
2) экспертной

- 3) принудительной
- 4) диктаторской

Примерные задания для проверки УМЕНИЙ студентов:

1) Крупная страховая компания открывает филиал в городе. На должность главного управляющего филиалом необходимо подобрать кандидата. Сформулируйте основные профессиональные и личностные качества потенциального руководителя филиалом по следующим критериям:

- образование и опыт работы;
- черты личности (уравновешенность, темперамент...);
- отношение к людям (общительность, доброжелательность...);
- отношение к работе (организованность, ответственность...);
- деловые качества (умение ориентироваться в сложной ситуации, умение урегулировать конфликтные ситуации...);
- отношение к вовлечению персонала в общую работу;
- отношение к новому;
- отношение к общественной деятельности и участие в ней;
- состояние здоровья;
- этические нормы, которым должен следовать.

2) На предприятии имеются совет директоров и генеральный директор. Последнему подчинены производственные отделы А, Б, В. Генеральный директор и каждый из отделов имеют свой аппарат управления (штаб).

Составьте структуру управления организацией и определите ее тип.

3) Упражнение «Преобразование организационной структуры»

Целью данного упражнения является формирование у студента умения анализировать организационные структуры управления.

Фирма «Альфа» расположена в городе Северный (регион П), где и сосредоточены основные потребители ее изделий на данном этапе развития фирмы. Основное направление - выпуск фаянсовой посуды.

Существует организационная структура:

- во главе фирмы - директор, который отвечает за политику фирмы и сбыт изделий. При этом имеется должность менеджера по маркетингу;
- первый заместитель отвечает за основное производство (объем, технология, качество), а также решает вопросы снабжения сырьем. Ему подчинены три производственных цеха (в каждом по три бригады численностью 10 человек);
- второй заместитель отвечает за доставку изделий в торговые точки, а также за организацию работы трех собственных торговых палаток (численностью по 2 человека).

Собственного автотранспорта фирма не имеет.

Основное сырье для изготовления продукции поступает в необработанном виде из карьеров, расположенных в регионах А, Б и В. Сырье может иметь первичную обработку на месте добычи и в виде упакованных брикетов поступать на основное производство. Для этого нужно иметь в карьерах участки по производству брикетов и их упаковке.

Фирма решила расширить свою хозяйственную деятельность:

- увеличить ассортимент выпускаемой продукции, в том числе начать выпуск фарфоровой посуды и фаянсовой сантехники;
- создать филиалы в других регионах;
- создать торговые точки в разных городах.

Установлено, что наибольшее число потребителей изделий фирмы приходится на города Центральный, Речной, Горный (расположенные в регионах А, Б и В), а также регион, где расположена фирма «Альфа».

Постройте схему существующей организационной структуры фирмы «Альфа».

К какому типу организационной структуры ее можно отнести? В чем ее преимущества?

Можно ли сохранить эту структуру при расширении хозяйственной деятельности? Почему?

Какой вид примет новая организационная структура фирмы «Альфа» после расширения деятельности?

Порядок выполнения работы

1. Группа студентов делится на малые подгруппы из 4-5 человек.
2. Каждая подгруппа в течение 30 минут работает над предложенным заданием.
3. Этап совместного обсуждения результатов.

Контрольные вопросы к экзамену по дисциплине «Психология управления»

1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы.
2. Методы управления
3. Сущность функции планирования в управлении
4. Сущность функции организации в управлении
5. Сущность функции контроля в управлении
6. Мотивация как функция управления.
7. Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д.Мак Клеганда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.
8. Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера-Э.Лоулера).
9. Лидерство и руководство
10. Теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы)
11. Стили руководства
12. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
13. Психологические особенности личности руководителя
14. Психология управленческой деятельности

15. Психология принятия решений
16. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей
17. Американская, европейская, японская и советская управленческие культуры. Их особенности.
18. Школа научного управления (Ф.Тейлор и Ф.Гилберт).
19. Классическая или административная школа (М.Вебер и А.Файоль).
20. Школа человеческих отношений (М.Паркер Фоллет и Э.Мэйо).
21. Поведенческий подход (К.Арджирис, Р.Лайкерт, Д.Мак Грегор, Ф.Герцберг).
22. Удовлетворенность работой и результативность труда.
23. Задачи и методы регулирования в управлении

2) Требования к рейтинг-контролю

<i>№ модуля</i>	<i>Содержание модуля</i>	<i>Количество баллов за текущую работу</i>	<i>Количество баллов по модулю</i>	<i>Всего баллов за модуль</i>
1	Темы 1 – 4	20	10	30
2	Темы 5 – 8	20	10	30

Форма контроля – письменная работа (или тесты).

Общая сумма рейтинговых баллов – 100. **До экзамена** студент может набрать максимум 60 баллов. Семестр делится на 2 модуля, на каждый из которых выделяется по 30 баллов. Система и критерии начисления баллов являются общими для обоих модулей. Оценивание текущей работы студента в модуле осуществляется, исходя из 20 баллов; из них за:

- развернутый ответ на семинарском занятии – до 4 баллов;
- дополнение к ответу другого студента – до 2 баллов;
- вопрос на занятии отвечающему – до 1 балла;
- написание реферата – до 6 баллов.
- конспект научной статьи или фрагмента первоисточника – до 4 баллов.

Формой итогового контроля в модуле является письменная работа (или тесты), которая оценивается, исходя из 10 баллов.

Варианты письменной работы

Модуль 1.

1. Охарактеризуйте психологию управления как самостоятельную отрасль прикладной психологии.
2. Назовите предмет и задачи психологии управления, ее субъект и объект.
3. Сравнительная характеристика психологии управления и менеджмента.
4. Перечислите основные особенности управленческой деятельности.

5. Основные этапы истории психологии управления
6. Системный, ситуационный и комплексный подходы в психологии управления.
7. Психологические аспекты деятельности руководителя
8. Психологические аспекты деятельности организации как субъекта и объекта управления
9. Перечислите и охарактеризуйте основные методы психологии управления
- 10.. Психологические аспекты основных функций управления – планирование, мотивирование, организация, контроль.
11. Организационная структура и миссия организации.

Модуль 2.

1. Психологические аспекты руководства и лидерства.
2. Социальная ответственность руководителя.
3. Стили управления.
4. Факторы оптимизации управленческой деятельности.
5. Самоорганизация руководителя и планирование индивидуальной карьеры.
6. Понятие «управленческое решение», виды и процесс принятия решений.
7. Влияние и власть руководителя
8. Оценка и подготовка руководителей и управленческого персонала

VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (по необходимости)

• **Педагогические технологии:** Традиционная академическая лекция, лекция - визуализация, активизация мыслительной, творческой деятельности в процессе решения учебных задач, заполнение таблиц, работа с раздаточным материалом, подготовка письменных творческих работ, составление рефератов, проведение деловых игр и тренингов, разборка кейсов, подготовка сообщений.

• **Информационные технологии:** использование мультимедийной техники для воспроизведения электронных презентаций, визуальной и аудиальной поддержки излагаемого учебного материала.

• **программное обеспечение:**

- Google Chrome - бесплатно
- Многофункциональный редактор ONLYOFFICE - бесплатное ПО
- ОС Linux Ubuntu - бесплатное ПО
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав № 1842 30.11.2020

- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20201222-1 от 28.12.2020
 - **информационно-справочные системы:**
 - Цифровой образовательный ресурс IPRsmart (была ЭБС IPRbooks) договор № 05-5/22К от 02.08.2022
 - ЭБС "ZNANIUM" договор № 283эбс от 02.08.2022
 - ЭБС "ЛАНЬ" договор № 02-е/22 от 02.08.2022
 - ЭБС "Университетская библиотека онлайн" договор № 14-06/2022 от 02.08.2022
 - "Образовательная платформа ЮРАЙТ" договор № 03-е/22 от 02.08.2022
- Срок подключения с 04 августа 2022 по 03 августа 2023
- Электронно-библиотечная система ТвГУ
<http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
 - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
 - Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://diss.rsl.ru/>
 - **Профессиональные базы данных:**
 - База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>) ;
 - База данных международных индексов научного цитирования [Web of Science](http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogotsitirovaniya-web-of-science.html) (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogotsitirovaniya-web-of-science.html>) ;
 - Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>) ;
 - Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/> ;
 - Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru> ;
 - 1. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

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

Лекционная аудитория, оснащенная мультимедийной техникой (стационарная или мобильная), при необходимости тренинговый класс, учебно-практическая лаборатория Клинической психологии и психодиагностики.

X. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего

			изменения
1.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)	Корректировка списка основной и дополнительной литературы	Протокол № 1 от 31.08.2018 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
2.	IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (или модулю) 1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенций	Новые варианты оценочных средств	Протокол № 1 от 31.08.2018 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
3.	VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)	Внесены изменения в учебную программу и методические рекомендации студентам по изучению курса, скорректированы требования к рейтинг-контролю	Протокол № 1 от 31.08.2018 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
4.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)	Корректировка списка основной и дополнительной литературы	Протокол № 11 от 08.06.2021 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
5.	VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	Корректировка перечня программного обеспечения и информационных справочных систем	Протокол № 11 от 08.06.2021 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
6.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Корректировка списка основной и дополнительной литературы	Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»
7.	IV. Фонд оценочных средств для проведения	Обновление фонда оценочных средств	Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания

	<p>промежуточной аттестации обучающихся по практике</p> <p>1. Типовые задания для проверки уровня сформированности компетенции</p>		<p>кафедры «Психология труда и клиническая психология»</p>
8.	<p>Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</p>	<p>Обновление реквизитов договоров, заключенные с прямыми правообладателями ресурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -программное обеспечение; -информационно-справочные системы; -профессиональные базы данных. 	<p>Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»</p>
9.	<p>V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины</p>	<p>Корректировка списка основной и дополнительной литературы</p>	<p>Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»</p>
10.	<p>IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике</p> <p>1. Типовые задания для проверки уровня сформированности компетенции</p>	<p>Обновление фонда оценочных средств</p>	<p>Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»</p>
11.	<p>Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</p>	<p>Обновление реквизитов договоров, заключенные с прямыми правообладателями ресурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -программное обеспечение; -информационно-справочные системы; -профессиональные базы данных. 	<p>Протокол № 1 от 29.08.2022 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология»</p>