

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Отделение философии и религиоведения



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.

_____ 20__ г.

Программа дисциплины
Психология управления Б1.Б.22

Направление подготовки: 47.03.03 - Религиоведение
Профиль подготовки: Историко-религиоведческий профиль
Квалификация выпускника: бакалавр
Форма обучения: очное
Язык обучения: русский

Автор(ы):

Политова С.П.

Рецензент(ы):

Астахова Л.С.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Астахова Л. С.

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института социально-философских наук и массовых коммуникаций (отделение философии и религиоведения):

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Регистрационный No

Казань
2017

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) Политова С.П. , Svetlana.Politova@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

- Ознакомить студентов с историей развития зарубежной и отечественной науки управления, её местом в системе психологического знания.
- Сформировать представление о современных тенденциях научного управления - новой научной управленческой парадигме.
- Научить ориентироваться в основных разделах данной дисциплины: психологическом со-держании управленческой деятельности, индивидуальной управленческой концепции руководителя, теоретических основах управленческого взаимодействия, психологических особенностях реализации основных управленческих функций, психологии субъекта управленческой деятельности.
- Способствовать приобретению навыков психологического анализа взаимосвязи организа-ционных проблем и качества реализации руководителем своих управленческих функций.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.Б.22 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 47.03.03 Религиоведение и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 4 курсе, 8 семестр.

Предполагается, что студенты направления 47.03.03. религиоведение на момент изучения дисциплины владеют навыками теоретического анализа, самостоятельной работы с литературой по изучаемым проблемам.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-6 (общекультурные компетенции)	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7 (общекультурные компетенции)	способность к самоорганизации и самообразованию
ПК-28 (профессиональные компетенции)	способность интерпретировать и представлять в ясной форме содержание и специфические особенности религиозного комплекса с позиции педагогики и психологии
ПК-32 (профессиональные компетенции)	владение навыками осуществления управленческой деятельности в малой группе

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- методологические проблемы психологического анализа управленческих процессов и явлений.
- теоретические основы построения управленческой деятельности;
- теории лидерства и руководства в современной психологии управления;

психологические особенности управленческой деятельности руководителя;
 психологические аспекты принятия управленческого решения;
 психологические аспекты исполнительской деятельности.

2. должен 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.

3. должен владеть:

понятийным аппаратом, описывающим управленческую деятельность;
 теоретическими закономерностями жизни и динамики систем управления;
 способами самоанализа и саморазвития;
 способами самоорганизации
 приемами организации командной работы.

4. должен демонстрировать способность и готовность:

Применять полученные знания на практике

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 8 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Раздел I. Психология управления в системе научного знания.	8	1-2	2	2	0	дискуссия

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
2.	Тема 2. Раздел II. Основные подходы к исследованию систе-мы управления.	8	3-4	2	2	0	устный опрос
3.	Тема 3. Раздел III. Индивидуальная профессиональная концепция руково-дителя.	8	5-6	2	2	0	устный опрос
4.	Тема 4. Раздел IV. Управленческое взаимодействие как аспект управленче-ской деятельности.	8	7-8	2	2	0	устный опрос
5.	Тема 5. Раздел V. Процесс принятия решений как аспект управленче-ской деятельности.	8	9-10	2	2	0	коллоквиум
6.	Тема 6. Раздел VI. Психологические особенности реализации основных управленческих функций.	8	11-12	2	2	0	коллоквиум
7.	Тема 7. Раздел VII. Психология субъекта управленческой деятельности.	8	13-16	6	6	0	контрольная работа
	Тема . Итоговая форма контроля	8		0	0	0	зачет
	Итого			18	18	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Раздел I. Психология управления в системе научного знания.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Исторические предпосылки научного управления. "Управленческий континуум" по К.С.Джорджу. Основные подходы к развитию теории управления: 1) школы научного управления ("классическая" школа (А.Файоль, Д.Мунк, О.Шелдон и др.), школа "человеческих отно-шений" (Э.Мэйо), поведенческая школа (Д.Макгрегор, Ф.Харцберг, Р.Блейк и др.), школа "количественных методов в управлении"); 2) процессный подход; 3) системный подход (Л.фон Берталанфи, Д.Форрестер, Ч.Барнард); 4) ситуационный подход. Развитие отечественной науки управления (А.А.Богданов, А.К.Гостев и др.). Концепция управления Н.А.Витке. Современное состояние теории управления: концепции "стратегического менеджмента", "управления персоналом", "организационной культуры". Основные тенденции современного этапа развития научного управления как предпосылки новой парадигмы управления. Стратегии и принципы новой парадигмы.

практическое занятие (2 часа(ов)):

От "психологии для управленцев" к "психологии управления". Специфика отечественного подхода к определению предмета психологии управления (Д.П.Кайдалов, Е.И.Суименко, В.М.Шепель, Ф.Генов, Е.Е. Вендров и Л.И.Уманский, В.Ф.Рубахин и А.В.Филиппов, А.И.Китов, А.Л.Свенцицкий, А.Л.Журавлев, А.В.Федотов, Т.С.Кабаченко).

Тема 2. Раздел II. Основные подходы к исследованию систе-мы управления.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Проблемы и фундаментальный принцип психологического познания управленческой деятельности (А.В.Карпов). Изучение управленческой деятельности с позиций общенаучного деятельностного подхода. Специфика управленческой деятельности по предмету, содержанию (процессу), цели, условиям, организационному статусу субъекта управления. Подходы к изучению содержания управленческой деятельности: -микроанализ (метод "терблигов" Ф.Тейлора и Ф.Гилберта и временной анализ); -эмпирический анализ (метод видов (типов) содержания деятельности, метод "управленче-ских ситуаций"); -подход с позиций психологической теории деятельности (структурно-морфологический анализ); -ролевой подход ("управленческие роли" по Г.Минцбергу); -двумерный подход ("измерения менеджерского поведения" ("двумерности") по Г.Юклу); -нормативный подход ("нормативно одобренный способ деятельности", "индивидуальный способ деятельности"); -функциональный анализ. Подход "интернализированной роли": организационно-деонтическая установка В.К.Недобенко ("нормативный ригоризм" и "нормативный инструментализм").

практическое занятие (2 часа(ов)):

Подходы к анализу управленческих функций: -в соответствии с этапами управленческого цикла (А.Файоль, Ю.А.Тихомиров и др.); -на основе структуры управленческой деятельности в целом (Л.И.Уманский, В.Ф.Рубахин, А.В.Филиппов, Е.С.Кузьмин, И.П.Волков, Ю.Н.Емельянов); -на основе анализа "блоков" социальной активности руководителя (А.И.Китов); -на основе анализа структурных элементов деятельности (Б.Б.Коссов); -на основе гибких экстренных решений ("стратегическое управление" И.Ансоффа); -на основе измерений управленческой деятельности: организационно-административное (деятельностное), кадровое, производственно-технологическое (А.В.Карпов); -кибернетический подход: по признакам необходимости и достаточности, относительной независимости (Г Кунц и С.О`Доннел и др.).

Тема 3. Раздел III. Индивидуальная профессиональная концепция руково-дителя.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Психологическое содержание категории власти. Типология власти в теории управления: власть принуждения, власть вознаграждения, экспертная власть, законная (традиционная) власть, власть информации. Ситуативно-стратегическая теория распределения организационной власти (Д.Р.Салянчик, Д.Пфеффер). Понятие авторитета руководителя. Псевдоавторитет как побочный эффект гипертрофированной значимости авторитета у руководителя. Виды псевдоавторитета ("расстояния", "добро-ты", "чванства" и т.д.).

практическое занятие (2 часа(ов)):

Индивидуальная управленческая концепция руководителя как "образ мира профессионала" (Е.А.Климов). Содержательные и структурные характеристики индивидуальной управленческой концепции руководителя (С.М.Белозеров, Е.П. Клубов). Концепция управленческих ориентаций руководителя Ю.Д.Красовского (формализованная и персонизованная зоны; автократическая, технократическая, бюрократическая, демократическая, гуманистическая, инноваторская управленческие ориентации).

Тема 4. Раздел IV. Управленческое взаимодействие как аспект управленческой деятельности.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Определение организационной коммуникации и управленческого взаимодействия (Г.А.Саймон, Э.Роджерс, Р.Агарвала-Роджерс, А.В.Карпов). Три аспекта управленческой организационной коммуникации. Нормативные и субъект-но-психологические характеристики управленческой коммуникации как функции управления. Критерии оптимальности организационной коммуникации. Типы организационных коммуникаций (внешне- и внутриорганизационные, вертикальные и горизонтальные, восходящие и нисходящие, формальные и неформальные и т.д.); Структурный (компоненты) и процессуальный (этапы) аспекты управленческих коммуникаций; Основные сферы управленческого взаимодействия (В.Ф.Рубахин, А.Л.Журавлев, В.Г.Шорин, Л.С.Бляхман, Т.С.Кабаченко).

практическое занятие (2 часа(ов)):

Формальные и неформальные средства управленческого взаимодействия: подражание, заражение, информирование, внушение, убеждение, требование, принуждение и т.д. Виды коммуникативных "барьеров" в управленческом взаимодействии. Факторы оптимизации управленческих коммуникаций, принципы и правила построения эффективных коммуникаций (А.В.Карпов, Р.А.Кричевский, Г.Кунц и О.Доннел, К.Дэвис).

Тема 5. Раздел V. Процесс принятия решений как аспект управленческой деятельности.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Специфика процесса принятия решений в управленческой деятельности. Концепция "ограниченной рациональности" (Ч.Барнард, Г.Саймон, Д.Марч, Д.Ольсен). Два основных подхода теории принятия решения: нормативный и дескриптивный. Основные направления организационного анализа процесса принятия управленческих решений: место и роль процесса принятия решений в управленческой деятельности. Организационные факторы управленческих решений - параметры среды ("куб Говарда": неопределенность, сложность, динамичность, конфликтность среды). Нормативная структура и компонентный состав процесса принятия управленческих решений. Типологии управленческих решений (по Г.Саймону, по функциям управления, по неопределенности ситуации, по М. Вудкоку и Д.Френсису, по способам решения, по содержанию, по количеству субъектов принятия решения). Формула эффективного управленческого решения, нормативные признаки "хорошего" решения.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Процессуально-психологическая комплексность процесса принятия управленческих решений (интеллектуальные, эмоциональные, волевые, регулятивные аспекты принятия решений). Специфика коллегиальных процессов принятия управленческих решений: эффекты "когнитивной супераддитивности" и "когнитивной инфрааддитивности" (А.В.Карпов). Вербальная коммуникация как средство выработки совместных решений. Механизм "ролевой дифференциации" в процессе принятия коллегиальных управленческих решений. Феномен "распределения ответственности". Механизм "иерархизации" в процессе принятия управленческих решений. Процессуальная организация процесса принятия индивидуальных управленческих решений (психологический аспект). Соотношение коллегиальных решений с индивидуальными управленческими решениями.

Тема 6. Раздел VI. Психологические особенности реализации основных управленческих функций.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Организационное и психологическое содержание подфункции целеполагания. Цель как системообразующий фактор организации. Понятие "миссии организации", основной принцип формулировки миссии организации. Организационный подход к классификации целей (по иерархическому статусу, по отнесенности к структурным подразделениям, по функциональному критерию, по значимости, по содержанию, и т.д.). Психологические основания классификации целей: по числу лиц, по степени структурированности, по степени принятия подчиненными (Ч. Барнард). Нормативно-организационные и психологические признаки эффективной реализации целеполагания на основе характеристик целей (определенности, реалистичности, обоснованности, верифицируемости) и правил постановки целей. Определение подфункции прогнозирования (А. Файоль). Прогнозирование как средство перехода от "пассивного реагирования" к "активному упреждению" (А.В.Карпов). Прогнозирование с позиций ситуационизма (ситуативная адаптация и перспективная (упреждающая) адаптация). Понятие внутренней и внешней среды организации. Характеристики внешней среды (П. Друкер, А.В.Карпов). Психологические особенности прогнозирования в контексте типов плановых предположений. Содержание подфункции планирования. Планирование по времени и планирование по содержанию. Структура процесса планирования. Психологические причины неэффективного планирования (Т.С.Кабаченко). Общеорганизационные принципы оптимального планирования.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Нормативное и психологическое содержание функции организации и ее этапы (Г.Кунц, С.О'Доннел, Ф.Р. Дунаевский, В.В.Добрынин). Организационно-стабилизирующие методы (регламентирование, нормирование, инструктирование). Организационные и психологические предпосылки и эффекты их не оптимального использования (Т.С.Кабаченко). Делегирование полномочий как частный случай функции организации. Два аспекта делегирования полномочий, предмет делегирования, положения делегирования полномочий. Психологические "барьеры" делегирования полномочий, гиперделегирование (А.В.Карпов, С. Ковалевский). Организационные принципы эффективного делегирования полномочий (единоначалия, паритет прав и ответственности, и т.д.).

Тема 7. Раздел VII. Психология субъекта управленческой деятельности.

лекционное занятие (6 часа(ов)):

Перцептивные процессы в управленческой деятельности. Перцептивная компетентность руководителя. Мнемические процессы в деятельности руководителя. Роль оперативной и долговременной памяти в управленческой деятельности. Личный профессиональный опыт как регулятор деятельности руководителя. Мыслительные процессы в управленческой деятельности. Специфика мышления в деятельности руководителя. Интеллект и эффективность управленческой деятельности. Интеллектуальные качества руководителя. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. Особенности регулятивных процессов в деятельности руководителя. Рефлексивные процессы в управленческой деятельности и коммуникативные характеристики руководителя. Характеристики потребностно-мотивационной сферы эффективного руководителя. Ценностная сфера и нравственно- психологические характеристики руководителя

практическое занятие (6 часа(ов)):

Общая характеристика содержания функции регулирования. Понятие "алгоритма" реализации управленческой функции. Сложности нормативной и психологической алгоритмизации функции регулирования (Т.С.Кабаченко). Феномен "эквививальности" организационной системы. Принципы управления, обеспечивающие "лучший путь" регулирования: минимизация воздействия, комплексность воздействия, системность воздействия, непротиворечивость воздействия (Т.С.Кабаченко). Классификация методов регулирования: методы распорядительного воздействия, методы дисциплинарного воздействия, экономические методы, методы правового регулирования, социально-психологические методы. Роль социально-психологического воздействия в реализации функции регулирования. Специфика социально-психологических методов регулирования. Организационные и психологические предпосылки снижения эффективности регулирования.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Раздел I. Психология управления в системе научного знания.	8	1-2	подготовка к дискуссии	4	дискуссия
2.	Тема 2. Раздел II. Основные подходы к исследованию системы управления.	8	3-4	подготовка к устному опросу	4	устный опрос
3.	Тема 3. Раздел III. Индивидуальная профессиональная концепция руководителя.	8	5-6	подготовка к устному опросу	4	устный опрос
4.	Тема 4. Раздел IV. Управленческое взаимодействие как аспект управленческой деятельности.	8	7-8	подготовка к устному опросу	4	устный опрос
5.	Тема 5. Раздел V. Процесс принятия решений как аспект управленческой деятельности.	8	9-10	подготовка к эссе	4	эссе
6.	Тема 6. Раздел VI. Психологические особенности реализации основных управленческих функций.	8	11-12	подготовка к устному опросу	4	устный опрос
7.	Тема 7. Раздел VII. Психология субъекта управленческой деятельности.	8	13-16	подготовка к контрольной работе	12	контрольная работа
	Итого				36	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Образовательные методы и формы, применяемые при проведении лекционных занятий по дисциплине "Психология управления":

- традиционные лекции;
- проблемные лекции, которые предполагают постановку проблемы по изучаемой теме, исследовательскую мыслительную и вербальную активность студентов и диалог преподавателя и студентов;
- лекции с разбором конкретной ситуации по теме занятия, которые предполагают устное или видео изложение содержания ситуации и последующее обсуждение соответствующей проблемы и возможных путей её решения.

Образовательные методы и формы, применяемые при проведении семинарских и практических занятий по дисциплине "Психология управления":

- устный опрос по теме занятия;

- постановка проблемных вопросов по теме занятия и их обсуждение;
- занятия с элементами деловой игры, тренинга, которые предполагают овладение студентами знаниями и навыками социально-психологических методов и методик;
- занятия с использованием психодиагностических средств, предполагающих их освоение студентами для решения исследовательских и практических задач.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Раздел I. Психология управления в системе научного знания.

дискуссия , примерные вопросы:

Вопросы для обсуждения Как появилась наука ?Психология управления?? Кто такие ?субъект? и ?объект? управления? Назовите основные профессионально важные качества руководителя. Охарактеризуйте классические стили управления (по К.Левину). Какой вклад в исследование стилей управления внесли Блейк и Моутон? Назовите условия уместности применения каждого стиля управления. В чем состоит отличие лидерства от руководства? Раскройте основные теории лидерства. Как проявляется авторитет руководителя?

Тема 2. Раздел II. Основные подходы к исследованию системы управления.

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для обсуждения Школа научного управления (Ф.Тейлор и Ф.Гилберт). Классическая или административная школа (М.Вебер и А.Файоль). Школа человеческих отношений (М.Паркер Фоллет и Э.Мэйо). Поведенческий подход (К.Арджирис, Р.Лайкерт, Д.Мак Грегор, Ф.Герцберг). Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д.Мак Клеганда, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Удовлетворенность работой и результативность труда. Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера-Э.Лоулера).

Тема 3. Раздел III. Индивидуальная профессиональная концепция руководителя.

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для обсуждения 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?

Тема 4. Раздел IV. Управленческое взаимодействие как аспект управленческой деятельности.

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для обсуждения Охарактеризуйте эмоциональные способы влияния? Назовите приемы поддержания собственной мотивации. Перечислите методы самопомощи в состоянии стресса. Раскройте суть профессионального кризиса. Каковы внутренние и внешние факторы человеческой активности? Раскройте содержание системы мотивации трудовой активности. Каковы пределы денежной формы стимулирования? В чем состоит роль поощрений и наказаний?

Тема 5. Раздел V. Процесс принятия решений как аспект управленческой деятельности.

эссе , примерные темы:

Вопросы к коллоквиуму 1: 1. Основные зарубежные подходы к развитию теории управления. 2. Развитие отечественной науки управления. 3. Современное состояние теории управления. 4. Специфика отечественного подхода к определению предмета психологии управления. 5. Подходы к изучению содержания управленческой деятельности: 6. Подходы к анализу управленческих функций: 7. Организационная власть как аспект компетенций руководителя. 8. Феномен индивидуальной управленческой концепции руководителя. 9. Подходы к определению стиля управления руководителя. 10. Подходы к определению факторов индивидуального стиля управления. 11. Подходы к проблеме эффективности стиля управления. 12. Основные подходы к классификации стилей управления. 13. Содержание коммуникативного аспекта управленческой деятельности. 14. Типы и аспекты организационных коммуникаций. 15. Основные сферы управленческого взаимодействия. 16. Стратегии и средства управленческого взаимодействия. 17. Содержание процесса принятия решений в деятельности руководителя. 18. Типологии управленческих решений. 19. Формула и признаки эффективного управленческого решения. 20. Психологические характеристики индивидуальных и коллегиальных решений.

Тема 6. Раздел VI. Психологические особенности реализации основных управленческих функций.

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы к коллоквиуму 2: 21. Содержание и психологические особенности реализации функции целеполагания. 22. Содержание и психологические особенности реализации функции прогнозирования. 23. Содержание и психологические особенности реализации функции планирования. 24. Нормативное и психологическое содержание функции организации. 25. Делегирование полномочий как частный случай функции организации. 26. Содержание и психологические особенности реализации функции контроля. 27. Содержание и психологические особенности реализации функции регулирования. 28. Классификация методов регулирования. 29. Специфика социально-психологических методов регулирования. 30. Перцептивные процессы в управленческой деятельности. 31. Мнемические процессы в деятельности руководителя. 32. Мыслительные процессы в управленческой деятельности. 33. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. 34. Рефлексивные процессы в управленческой деятельности и коммуникативные характеристики руководителя. 35. Характеристики потребностно-мотивационной сферы эффективного руководителя. 36. Ценностная сфера и нравственно- психологические характеристики руководителя.

Тема 7. Раздел VII. Психология субъекта управленческой деятельности.

контрольная работа , примерные вопросы:

Образец вопросов на контрольной работе: 1. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений: 1) Авторитарный. 2) Демократический. 3) Либеральный. 2. Лидерство-это эффективное использование: 1) способности к убеждению 2) способности к влиянию 3) организаторских способностей 4) информационных технологий. 3. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является: 1) харизматической 2) экспертной 3) принудительной 4) диктаторской. 4. Укажите признаки манипулятивного воздействия: 1) Сокрывание истинных целей 2) Получение одностороннего выигрыша 3) Достижение взаимопонимания 4) Воздействие на «болевы точки». 5. Вид убеждения, при котором человеку сообщают о том, во имя чего он должен действовать, называется: 1) Информирование 2) Разъяснение 3) Доказательство 4) Опровержение. 6. При включении механизма ??? понимание внутреннего состояния собеседника происходит путем постановки себя на его место. 7. К основным видам управленческого общения относятся: 1) дружеская беседа 2) деловые переговоры 3) совещание 4) мозговой штурм 5) дисциплинарная беседа.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к зачету:

Тесты к итоговому контролю:

Вопросы:

1. Власть, основанная на том, что руководитель имеет возможность наказывать, препятствовать, достижению целей и потребностей исполнителей, называется:
 - а) законной властью;
 - б) харизматической властью;
 - в) властью принуждения.
2. Власть, построенная не на логике и не на разумной вере, а на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, называется:
 - а) властью принуждения;
 - б) харизматической властью;
 - в) властью информации.
3. Власть, основанная на том, что руководитель обладает системой правовых, производственных рычагов воздействия на подчиненных, которые законодательно закреплены в его статусе и должностных обязанностях, называется:
 - а) законной властью;
 - б) харизматической властью;
 - в) властью информации.
4. Авторитет педантизма:
 - а) означает склонность руководителя к мелочной опеке, к излишне жесткой регламентации таких деталей работы исполнителей, которые не имеют отношений к его функциям, а часто ? к делу вообще;
 - б) обнаруживается тогда, когда руководитель следует правилу "ты мне ? я тебе"?
 - в) строится на высокомерии руководителя, чрезмерном тщеславии к гордости на мнимых, но иногда имевших место в прошлом (но там и оставшихся) заслугах.
5. Представителей аналитического стиля мышления отличает:
 - а) комбинирование несходных, часто противоположных идей, взглядов, позиций;
 - б) склонность к интуитивным, глобальным оценкам;
 - в) логическая, методичная, тщательно (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем.
6. Примером, какого руководителя является заведующий отделом?
 - а) руководителя низшего звена;
 - б) руководителя среднего звена;
 - в) руководителя высшего звена.
7. Суть закона неадекватности отображения человека человеком состоит в том, что:
 - а) разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия,
 - б) ведущим мотивом социального поведения субъекта управленческой деятельности является сохранение его личного социального статуса, его личностной состоятельности, чувства собственного достоинства;
 - в) ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека.
8. Кем впервые была поставлена проблема мотивов и стимулов применительно к управлению хозяйственной деятельностью?
 - а) Анри Файолем;
 - б) Адамом Смитом;
 - в) Маслоу.
9. Кто является автором ситуационной теории лидерства?
 - а) У. Тейлор;
 - б) А Фойоль;

в) Ф. Фидлер.

10. Ситуационная теория лидерства утверждает, что:

- а) эффективность лидера зависит как от того, насколько данный лидер ориентирован на задачу или на отношения, так и от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее;
- б) эффективность управленческой деятельности определяется не столько личностными качествами руководителя (хотя в нем также признается их значимость), сколько его манерой, стилем поведения по отношению к подчиненным;
- в) необходимы регулярные совещания руководителя с подчиненными.

11. Чем в первую очередь интересуется лидер, ориентированный на взаимоотношения?

- а) чтобы работа была сделана как следует;
- б) какие чувства и взаимоотношения возникают в среде работников
- в) как более эффективно организовать процесс работы.

12. В каких ситуациях наиболее эффективны лидеры, ориентированные на задачу?

- а) со средней степенью контроля;
- б) с высокой степенью контроля;
- в) либо с очень высоким, либо с очень низким контролем.

13. Авторитарный руководитель при приеме решения:

- а) единолично решает вопрос;
- б) перед принятием решения советуется с подчиненными;
- в) ждет указаний от руководства или решения совещания.

14. Либеральный руководитель характеризуется тем, что:

- а) считает наказание основным методом стимулирования, поощряет избранных только по праздникам;
- б) использует различные виды стимулов постоянно;
- в) требует формальной дисциплины.

15. Тип руководителя "свой человек" характеризуется тем, что:

- а) проявляет большую и повседневную заботу о подчиненных; как правило, обладает большим жизненным и профессиональным опытом; самолично наказывает и поощряет;
- б) пользуется повышенным доверием подчиненных и считается ими "одним из нас" и "лучшим среди нас";
- в) является сторонником репродуктивного, основанного на прошлом опыте и нормативных установлениях управления.

16. Кто является основателями НЛП?

- а) Финдлер и Маслоу;
- б) Файоль и Смит;
- в) Бондлер и Гриндер.

17. Что является объектом психологии управления?

- а) организованная деятельность людей;
- б) поведение индивида в какой-то конкретной ситуации;
- в) влияние техногенных факторов на деятельность людей.

18. Что относится к числу основных недостатков власти принуждения?

- а) она требует разветвленной и громоздкой системы контроля;
- б) ее можно применять только в крупных организациях;
- в) ее можно применять только в организациях, занимающихся торговлей.

19. Что является основным недостатком власти вознаграждения?

- а) она требует разветвленной и громоздкой системы контроля;

б) руководитель не обладает системой правовых, производственных рычагов воздействия на подчиненных;

в) очень часто руководитель имеет весьма ограниченные возможности для позитивного подкрепления результатов работы исполнителей по сравнению с их ожиданиями.

20. Как иначе называется власть примера?

а) власть вознаграждения;

б) харизматическая власть;

в) власть принуждения.

21. Авторитет чванства:

а) проистекает из ложного понимания сущности внимательного отношения к подчиненным и основывается на низкой требовательности к ним;

б) означает склонность руководителя к мелочной опеке, к излишне жесткой регламентации таких деталей работы исполнителей, которые не имеют отношения к его функциям, а часто ? к делу вообще;

в) строится на высокомерии руководителя, чрезмерном тщеславии и гордости, но мнимых, но иногда имевших место в прошлом (но там и оставшихся) заслугах.

22. Что понимают под стилем мышления?

а) определенный набор убеждений и. отношений, которые в сочетании друг с другом образуют когерентную, то есть связанную, модель;

б) открытую систему интеллектуальных стратегий, приемов, навыков и операций, к которой личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей;

в) систему символов, включающих в себя жесты и позы, для кодирования, организации и понимания смысла нашего внутреннего представления о мире, а также для общения ? как внутреннего, так и внешнего.

23. Идеалисты обычно:

а) отличаются склонностью к поиску новых способов удовлетворения своих и чужих потребностей с использованием лишь тех материалов и информации, которые лежат у них под рукой.

б) склонны к интуитивным, глобальным оценкам и не утруждают себя детальным анализом проблем с опорой на полное множество фактов и формальную логику;

в) больше всех других ориентированы на теорию.

24. В чем сходны Идеалисты и Синтезаторы?

а) они не склонны концентрироваться на точных цифрах и сухих фактах,

б) их отличает логическая, методичная, тщательная (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем;

в) они видят себя реалистичными, твердо опирающимися на факты, практическими людьми.

25. Что является общим между Реалистами и Синтезаторами?

а) потребность контролировать ситуацию;

б) склонность к интуитивным, глобальным оценкам;

в) повышенный интерес к целям, потребностям, мотивам и, естественно, человеческим ценностям.

26. У кого чаще встречается идеалистический стиль мышления?

а) у людей замкнутых;

б) у людей общительных;

в) у людей старшего поколения.

27. Кому свойственна осторожная, хотя и достаточно твердая, дисциплинированная манера речи?

а) Синтезаторам;

б) Аналитикам;

в) Идеалистам.

28. Текущие, неотложные дела, фактическая сторона событий - это излюбленные темы для общения:

- а) Идеалистов;
- б) Синтезаторов;
- в) Реалистов.

29. Какой тип руководителя наиболее разнообразен и многочислен?

- а) среднего звена;
- б) низшего звена;
- в) высшего звена.

30. В чем состоит суть закона неопределенности отклика?

- а) ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека;
- б) разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия;
- в) любая управленческая информация (директивы, постановления, приказы, распоряжения, инструкции, указания) имеет объективную тенденцию к изменению смысла в процессе движения по иерархической лестнице управления.

31. Кто является создателем научной организации труда?

- а) А. Смит;
- б) А. Файоль,
- в) У. Тейлор.

32. По убеждению Тейлора:

- а) труд предусмотрен биологической природой человека, поэтому все работают без принуждения;
- б) труд не предусмотрен биологической природой человека, поэтому каждый работает только по необходимости;
- в) человек получает удовольствие от работы.

33. Какая концепция является наиболее популярной из теорий мотивации?

- а) концепция А. Маслоу;
- б) концепция Ф. Роджерса;
- в) концепция А. Файоля.

34. Что является важнейшим стимулом к удовлетворению низших потребностей?

- а) гарантированная работа;
- б) социальное обеспечение;
- в) деньги.

35. Кто ввел понятие потребностей во власти, успехе и принадлежности к группе?

- а) МакКленнанд;
- б) Герцберг;
- в) Маслоу.

36. Что является двигателем прогресса в корпоративных компаниях?

- а) корпоративная культура;
- б) стимулирование;
- в) уровень образования сотрудников.

37. Согласно поведенческому подходу:

- а) эффективность управленческой деятельности определяется не столько личностными качествами руководителя (хотя в нем также признается их значимость), сколько его манерой, стилем поведения по отношению к подчиненным;
- б) необходимо чаще вовлекать подчиненных в решение стратегических задач;
- в) эффективность лидера зависит как от того, насколько донный лидер ориентирован на задачу или не отношения, так и от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее.

38. Либеральный руководитель:

- а) стремится концентрировать власть в своих руках, рассматривает всех иных как только подчиненных, исполнителей, не проявляет о них должной заботы;
- б) склонен в максимальной степени делегировать другим ответственность; учитывать их мнения при принятии решений, а часто и идти у них на поводу; предоставлять свободу исполнителям, граничащую с невниманием и попустительством; старается минимально вмешиваться в естественный ход событий и т.д.;
- в) считает, что люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы.

39. Демократичный руководитель:

- а) берет ответственность на себя или перекладывает на подчиненных;
- б) распределяет ответственность в соответствии с переданными полномочиями;
- в) снимает с себя всякую ответственность.

40. Новаторски-аналитическому стилю управления

присуща:

- а) открытость в отношениях руководителя с подчиненными;
- б) вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений;
- в) чуткость к новой информации и идеям.

41. Тип лидера "эрудит":

- а) наделен исключительной памятью, отличается повышенным вниманием к деталям и стремлением к упорядоченности, предпочитает не показывать свою широкую информированность.
- б) самозабвенно увлечен своей научной работой, требует от окружающих аналогичного отношения к науке, поэтому ведет себя резко и считается неуживчивым;
- в) способен к быстрой оценке сильных и слабых сторон проекта и оперативной оценке сложных ситуаций.

42. Какой тип руководителя является сторонником репродуктивного, основанного на прошлом опыте и нормативных установлениях управления?

- а) "отец";
- б) "сухарь";
- в) "бюрократ".

43. Что является главной составной частью трудовой деятельности руководителя?

- а) воспитательная работа;
- б) организаторская работа;
- в) тренинговая работа.

44. Какую функцию имеет информационная речь?

- а) передачи и обогащения знаний;
- б) развлечения слушателей;
- в) опровержения определенных сведений.

45. К какому типу речи относится отчет перед сотрудниками?

- а) к торжественной речи;

- б) к убеждающей речи;
в) к информационной речи.
46. Что является целью убеждающей речи?
а) стремление логическими доводами доказать или опровергнуть какое-либо положение;
б) передача и обогащение знаний;
в) развлечение слушателей.
47. К какому типу речи относится напутственное слово?
а) к убеждающей речи;
б) к информационной речи;
в) к академической речи.
48. Задача побуждающей речи главным образом направлена на то, чтобы:
а) логическими доводами доказать или опровергнуть какое-либо положение;
б) в интересах коллектива и общества побудить слушателей к тем или иным действиям;
в) передать определенные знания.
49. Кем были разработаны нейробиологические уровни?
а) Джудит Делозье;
б) Фрицем Перлзом;
в) Робертом Дилтсом.
50. Какой уровень является первым из нейробиологических?
а) окружающая среда;
б) духовность;
в) убеждения и ценности.

вопросы к итоговой аттестации по дисциплине:

Содержание и особенности управленческой деятельности.

Функции управления и их характеристики.

Психологическая характеристика процессов управления.

Мотивация труда и особенности стимулирования в организации.

Принципы и психологические характеристики совместной деятельности в организации.

Психологические особенности планирования и контроля деятельности сотрудников в организации.

Содержание, структура и закономерности принятия управленческих решений.

Психологические характеристики организации как социального объекта.

Закономерности функционирования трудового коллектива как социальной группы.

Особенности межличностных отношений сотрудников в условиях организации.

Психологические закономерности делового общения.

Конфликт в организации как объект психологического исследования.

Межличностные конфликты в условиях организации и пути их преодоления.

Корпоративная культура как объект психологического исследования.

Индивидуально-личностные особенности бизнесменов и имиджмейкерство.

Предпринимательство как объект психологического исследования.

Психологические закономерности и механизмы рекламы.

PR или связь с общественностью как объект психологического исследования.

Психологические основы использования средств массовой коммуникации в процессе управленческой деятельности.

Психологические аспекты маркетинга.

Направления управленческого консультирования.

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

- Лекционная аудитория с мультимедиапроектором, ноутбуком и экраном.
- Ксерокс для подготовки необходимого количества бланков опросников при проведении психодиагностики.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 47.03.03 "Религиоведение" и профилю подготовки Историко-религиоведческий профиль .

Автор(ы):

Политова С.П. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Астахова Л.С. _____

"__" _____ 201__ г.