

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением
президиума Учёного совета ННГУ протокол от
«_ 14 _» ____ 12 ____ 2021 г. № 4__

Рабочая программа дисциплины
Психология управления

37.03.02 Конфликтология
(код и наименование направления подготовки)

Социальная конфликтология
(наименование профиля подготовки, направленности программы)

Бакалавр
Квалификация (степень) выпускника

Нижний Новгород
2022

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина Б1.О.32 «Психология управления» относится к ООП Конфликтология, к обязательной части

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	ИОПК-4.1. Анализирует особенности протекания межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов ИОПК-4.2. Демонстрирует навыки конструирования социально-партнерских отношений ИОПК-4.3. Применяет технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов.	Знать Способы Уметь Владеть Навыком	вопросы
ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	ИОПК-7.1. Анализирует границы своей компетентности с учетом этических норм и правил при выполнении профессиональной деятельности ИОПК-7.2. Демонстрирует навыки дифференцированного анализа организационных политик и процедур управления	Знать Способы анализа границ своей компетентности с учетом этических норм и правил при выполнении профессиональной деятельности Уметь Демонстрировать навыки дифференцированного анализа организационных политик и процедур управления Владеть Навыком выполнения своих профессиональных функций в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	вопросы

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	66
- занятия лекционного типа	32
- практические занятия	32
самостоятельная работа	42
КСРИФ	2 ч.
Промежуточная аттестация	экзамен

Промежуточная аттестация по дисциплине проходит в форме экзамена

3.2 Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)
	Очная
Тема 1. Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания	9
Тема 2. Организационные конфликты, их основные причины и особенности. Конфликты как социально-психологический и организационно	9

- психологический феномен	
Тема 3. Личностный потенциал управления и его детерминанты	9
Тема 4. Агрессия и потеря доверия персонала в организационных конфликтах	9
Тема 5. Становление личности как субъекта управления в онтогенезе	9
Тема 6. Роль атрибутивных процессов в возникновении конфликта	9
Тема 7. Особенности конфликтов в условиях аморфной организационной культуры и организационных изменениях	9
Тема 8. Организационная культура как социально- и организационно- психологический феномен и как метод управления	9
Тема 9. Прямые и косвенные (психологические) методы управления конфликтами	9
Тема 10. Мотивирование персонала. Психологические условия	9

лояльности и приверженности персонала	
Тема 11. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования, профилактика конфликтов в командной работе	9
Тема 12. Психологические условия эффективного психологического воздействия в конфликтной ситуации	9
Тема 13. Модели организационного поведения менеджеров	9
Тема 14. Проблемы сотрудничества с менеджментом. Модели организационного поведения менеджеров.	9
Тема 15. Депривационно-эмоциональный механизм конфликта.	18
Итого	144

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: выполнение отчета по результатам освоения биографического метода оценки личностного потенциала управления, решение прикладных задач и кейсов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: экспертно-диагностических;
- компетенций: ОПК-4; ОПК-7
- В процессе преподавания дисциплины используются образовательные технологии: методы анализа и обсуждения отдельных случаев, различных точек зрения по проблемным вопросам, дискуссии по спорным вопросам, докладов студентов в форме презентаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

1. Образовательные технологии

Процесс изучения дисциплины предусматривает выполнение обучающимися следующих видов самостоятельной работы: выполнение аналитического отчета, самостоятельная подготовка к практическим занятиям, решение практических задач, подготовка к промежуточной аттестации.

1.1. Аналитический отчет

Методические рекомендации для выполнения аналитического отчета

Задание. Составьте характеристику личностного потенциала управления. На примере самоанализа или изучения ЛПУ другого человека. Напишите выводы и рекомендации по повышению ЛПУ.

Алгоритм работы:

1. Общая характеристика ЛПУ на данный момент.
1. Управленческая доминанта (направлена на поддержание функционирования системы или на ее развитие).
2. Адресат: (большие\малые группы в профессиональной сфере, семейной, конкретные личности)
3. Широта зоны управления. Сколько человек находится в сфере влияния субъекта управления.
4. Преобладающий тип воздействия (открытые формы управления\закрытые)
5. Многообразие используемых средств. (эмоциональное влияние, рациональные методы и др.)
6. Ценностная ориентированность управления (направлена на групповые\индивидуальные интересы)
2. Характеристика семьи. Охарактеризуйте свою семью: кто Ваши родители, бабушки и дедушки? Чем они занимались? Что любили, что не любили? Какие надежды на Вас они возлагали и возлагают сейчас? Как Вы к этому относитесь?
2. История формирования ЛПУ по основным возрастам:
 - Младенчество:** Соберите информацию у родителей, друзей, людей, знающих Вас и Ваших родителей, их систему воспитания. Какие игрушки Вы любили, чего боялись? Какие ранние эмоциональные отношения сложились?
 - Раннее детство:** Как рано Вы начали говорить? Как общались с родителями (отдельно с отцом и мамой, бабушками и дедушками)? Насколько Вы были активны? Как проходил кризис трех лет? Были ли у Вас в то время младшие (старшие) братья, сестры? Какие отношения складывались с ними?
 - Дошкольный возраст:** В какие игры вы любили играть, чем заниматься? С кем дружили и играли. Какую позицию занимали? Какие сказки Вам читали? Кто из персонажей сказок нравился, а кто – нет? Как Вы полагаете, какая сказка легла в основу Вашего сценария? Как Вы отвечали на вопрос: «Кем хочешь стать, когда вырастешь?».

Какой у Вас темперамент? Как рано начали учиться читать, писать, играть в шахматы и пр.? Что Вы можете сказать о своем ЛПУ к моменту поступления в школу?

Младший школьный возраст: Как легко вы адаптировались в системе классных отношений и в школе в целом? Как Вы учились, какие и Вас были успехи и неудачи? Поговорите с одноклассниками о тех принципах и технологиях, которыми пользовались Ваши учителя, о том, как Вы общались со сверстниками. Что Вы можете сказать о своем интеллектуальном развитии в те годы? Какая литература, и какие фильмы Вам нравились, а какие – нет? Почему? Какой тип характера у Вас складывался в те годы? Каков был Ваш неформальный статус среди сверстников? Кем хотели стать?

Подростковый и юношеский возраст: С кем вы предпочитали общаться: с более младшими или более старшими, мальчиками или девочками, взрослыми людьми? Почему? Кто входил в Вашу референтную группу? Какими характеристиками обладали члены Вашей референтной группы? Что Вы читали? Какой статус занимали в системе классных и внеклассных отношений? Какой способ воздействия на родителей, учителей, сверстников Вы выбирали? Приведите примеры. Чего Вы хотели в это время, а чего – не хотели? Какие профессиональные и статусные предпочтения у Вас сложились в то время? Как вы думаете, почему?

Что вы можете сказать о своем ЛПУ к настоящему возрасту?

4. **Резюме:** Сформулируйте свои возможности и ограничения в сфере управления людьми. Какие возможности Вы видите для совершенствования своего личностного потенциала управления?

Основное учебное пособие для подготовки аналитического отчета:

Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

1.2. Самостоятельная подготовка к практическим занятиям

Темы для подготовки:

1. Введение в психологию управления

Темы для обсуждения на практическом занятии

1.1 Психология управления: объект, предмет, задачи, методы, связь с другими областями знания.

1.2 Основные понятия и законы в психологии управления.

1.3 Основные методы психологического воздействия.

1.4 Особенности организации исследований в области психологии управления.

1.5. Роль психолога в организации и системе управленческих отношений.

Литература для самостоятельной подготовки к занятию

1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

2. Психология и современный мир: материалы Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (Архангельск, 23 апреля 2015 г.). – Вып. 8, ч. 2 [Электронный ресурс] : мат. конф. — Электрон. дан. — Архангельск : САФУ, 2015. — 134 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/96593>

3. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Электронный ресурс] : справ. / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. — Электрон. дан. — Ростовладетъна-Дону : Феникс, 2010. — 638 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70148>

2. Конфликты как социально-психологический и организационно-психологический феномен

- 5.1 Конфликты и проблема управления ими
- 5.2 Стадии развития конфликта. Функции конфликтов
- 5.3 Депривационно-эмоциональный механизм конфликта
- 5.4 Организационные конфликты
- 5.5 Анализ конфликтов. Способы управления конфликтами

Основная литература:

1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
2. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований [Электронный ресурс] / Журавлев А.Л., Нестик Т.А. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927001941.html>

3. Психологическое обеспечение управленческой деятельности

- 3.1 Прямые и косвенные (психологические) методы управления
- 3.2 Структурная организация управленческой деятельности
- 3.3 Модели организационного поведения менеджеров
- 3.4 Мотивирование персонала. Психологические условия лояльности и приверженности

Основная литература

1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
2. Основные методы сбора данных в психологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : Аспект Пресс, 2012. — 158 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/68768>
3. Бухтеева Е.Е. Значение методологии системного подхода в научном исследовании // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2014. № 14. С. 48–52. <https://elibrary.ru/item.asp?id=22590052>

4. Психология деловых отношений

- 4.1 Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования
- 4.2 Психологические условия эффективного психологического воздействия. Общее и индивидуальное в психологическом воздействии
- 4.3 Психолог как внешний и внутренний консультант менеджмента. Проблемы сотрудничества с менеджментом
- 4.4 Особенности организации исследований в области психологии управления

Основная литература

1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

2. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность [Электронный ресурс] : монография / Н.Ю. Марчук. - 2-е изд., стер. - М.: ФЛИНТА, 2016. - 261 с. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976525658.html>

3. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований [Электронный ресурс] / Журавлев А.Л., Нестик Т.А. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927001941.html>

5. Человек как субъект управления

Темы для обсуждения на практическом занятии

- 2.1 Личностный потенциал управления и его детерминанты
- 2.2 Психология индивидуальных различий о становлении человека в системе управленческих отношений
- 2.3 Становление личности как субъекта управления в онтогенезе
- 2.4 Доречевой период овладения способами психологического воздействия
- 2.5 Речевой период овладения способами психологического воздействия
- 2.6 Первые личностные проявления ребенка как субъекта управления
- 2.7 Развитие личностного потенциала управления в школьном возрасте

Основная литература

1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

2. Субъект, личность и психология человеческого бытия [Электронный ресурс] / Под ред. В.В. Знакова и З.И. Рябикиной. - М. : Когито-Центр, 2005. - (Труды Института психологии РАН). - <http://www.studentlibrary.ru/book/592700055X.html>

3. Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию [Электронный ресурс] / Лепский В.Е. - М. : Когито-Центр, 2009. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893532876.html>

4. Доверие как фактор развития субъектности в онтогенезе: монография / Т.П. Скрипкина, Е.П. Крищенко. - Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2010. - 328 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=550882>

6. Организационная культура и лидерство

- 6.1 Организационная культура как социально- и организационно-психологический феномен
- 6.2 Организационная культура как метод управления
- 6.3 Типологии организационных культур
- 6.4 Функциональные роли руководителя
- 6.5 Лидер и его психологические особенности
- 6.6 Природа и стили лидерства

Основная литература

1. Психология управления: учеб. пособие / Захарова Л.Н. - М. : Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

2. Организационная культура: управление и диагностика. [Электронный ресурс] / Семенов Ю.Г. - М.: Логос, 2006. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5987041082.html>

1.3. Решение практических задач. Представлены в п. 6.3.

5.4. Подготовка к промежуточной аттестации. Вопросы к экзамену представлены в п. 6.3.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

5.1 Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающий программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных

	отказа обучающегося от ответа	грубые ошибки.	некоторыми недочетами	недочетами	недочетов.		ртных задач
--	-------------------------------	----------------	-----------------------	------------	------------	--	-------------

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

5.2.1 Для оценки компетенции ОПК-4;

ОПК-7 Пример тестового задания

№	Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
1	Какой метод психологического воздействия не должен применяться в организации, исходя из принципов морали и цели формирования приверженности работников	1 Убеждение
		2 Влияние
		3 Манипуляция
2	Оказание услуги клиенту, относящейся к профилю компании, является проявлением	1. Организационного поведения
		2 Производственного поведения
		3 Человеческой симпатии
3	К характеристикам патерналистской модели управленческого взаимодействия не относятся	1 Зависимость работника от организации
		2 Ориентация работников на безопасность и льготы

		3 Выраженный энтузиазм в работе
4	На руководстве, участии в управлении и ориентации работников на выполнении рабочих заданий строится модель управленческого взаимодействия, называемая	1 Коллегиальная
		2 Поддерживающая
		3 Патерналистская
5	Лидерство не реализуется как метод управления, если	1 Руководитель эффективно использует неформальные методы управления
		2 Лидер не разделяет цели организации
		3 Функции управления реализуются в авторитарной модели взаимодействия

6.4.2 Для оценки компетенции ОПК-4; ОПК-7

Проблемная ситуация «Опоздание»

Катя - студентка третьего курса экономического факультета. Она опоздала на экзамен по психологии. Думая, что экзамен продлится долго - на психологии все любят поговорить - она пришла к часу дня. Экзамен, т.к. студенты работали с тестами, уже закончился, ведомость закрыли, рядом с ее фамилией - "не явилась", преподаватель ушел. На следующий день был экзамен у другой группы, но по правилам, как ей пояснили в деканате, она уже не имеет права сдавать до конца сессии, и зам. декана не позволил ей сдать с другой группой. Стипендии уже нет, и другие преподаватели, боится Катя, могут поставить ей заодно плохие оценки.

Катя вернулась домой в слезах и просит родителей, а они у нее врачи, оформить ей бюллетень вчерашним числом, как кто-то ей подсказал на факультете. Отец, Олег Иванович, - зам. главного врача, не хочет этого делать и говорит, что это плохо повлияет на их дочь. Мать считает, что нужно спасать положение.

Вопросы к ситуации:

1. Как он поступит? Почему?
2. А как бы Вы поступили на его месте? Почему?
3. Как бы вы поступили на месте Кати?
4. Могла бы такая ситуация произойти со студентом (студенткой) психологического факультета?
4. Какие компетенции помогли бы Кате в предотвращении конфликтной ситуации с экзаменом?
5. Формируются ли они при реализации учебного плана подготовки психологов? Если да, то как и в каких курсах? Если нет, то в каких курсах и с помощью каких методов эти компетенции должны формироваться?
6. Какие компетенции помогли бы Кате в разрешении конфликтной ситуации с экзаменом?
7. Формируются ли они при реализации учебного плана подготовки психологов? Если да, то как и в каких курсах? Если нет, то в каких курсах и с помощью каких методов эти компетенции должны формироваться?
8. Какими компетенциями должен был бы обладать Олег Иванович, чтобы помочь Кате разрешить конфликтную ситуацию? Обладает ли он ими? Поясните свой ответ.
9. Какими компетенциями должен был бы обладать Олег Иванович, чтобы успешно провести переговоры с деканатом? Поясните свой ответ.

10. Предложите программу модуля коммуникативных компетенций для корпоративного обучения сотрудников компаний. В основу положите идею ценностной регуляции деятельности и технологию психологического проектирования деятельности.

Для оценки компетенции ОПК-4; ОПК-7

Проблемная ситуация «Производительность труда»

Владимир работает на одном из промышленных предприятий. Его заработная плата, также, как и других членов бригады, в которой он работает, зависит как от выполнения нормы выработки, так и от совокупного бригадного результата. Владимиру хотелось бы купить подержанную машину, которую готов продать ему его приятель, но нужной суммы денег нет. Владимир может зарабатывать больше, если он будет работать сверх нормы, увеличит свою производительность труда, что вполне возможно. Но по опыту он знает, что через 4 месяца (за которые можно заработать недостающую сумму денег) начальство увеличит норму выработки для всех, и тогда каждому члену бригады придется работать больше. Владимир знает, что коллективу это может очень не понравиться.

Вопросы к ситуации:

1. Как поступит Владимир? Почему?
2. Как поступили бы вы? Почему?
3. Охарактеризуйте психологический климат в бригаде? Как он влияет на производительность труда?
4. Удовлетворены ли работники сложившимся психологическим климатом? Кто доволен, а кто может быть не доволен. Почему?
5. Какая модель управленческого взаимодействия преобладает на предприятии? Аргументируйте ответ.
6. Какой тип организационной культуры сложился на предприятии? Аргументируйте ответ.
7. Какие ожидания у членов трудового коллектива в отношении развития организационной культуры? Аргументируйте ответ.
8. Может ли что-то сделать организационный психолог для улучшения трудовой ситуации? Предложите меры психологического оздоровления ситуации на предприятии в целом и в бригаде, в частности.
9. Предложите проект улучшения психологического климата по модели организационного единства, учитывая организационные цели, концепцию организационной эффективности по модели «акционеро́в», используя технологию психологического проектирования.

Для оценки компетенции ОПК-4; ОПК-7

Ролевая игра с распределенными ролями «Молокозавод»

Цель: развить умение принимать решение при наличии группового и ролевого давления на основе собственной оценки ситуации.

Для проведения игры нужны 4 участника. Им раздаются карточки с ролями. Для подготовки к игре они выходят в коридор. У каждого есть своя роль, игроки изучают их молча. В это время учитель читает остальным то, что написано в карточках всех игроков.

Роль 1. Дмитрий

Дмитрий устроился работать на молокозавод "Молочное счастье". К нему, как молодому работнику, был назначен наставником Михаил Иванович, серьезный мужчина за 40, который много ему помог в том, чтобы освоить технологию производства. У Дмитрия с

наставником сложились хорошие человеческие отношения, которые ему не хотелось бы испортить.

Роль 2. Михаил Иванович

Михаил Иванович является наставником своего подопечного Дмитрия и обучает его всему, что необходимо уметь для выполнения работы. Михаил Иванович, серьезный мужчина за 40, который много ему помог в том, чтобы освоить технологию производства. У Дмитрия с наставником сложились хорошие человеческие отношения, он уважает его мнение. Через месяц после начала работы Дмитрия у Михаила Ивановича появилась просьба. Ему нудно, чтобы Дмитрий вынес с завода 3 литра сметаны. Всего нужно 6 литров, и одному вынести это сложно. Сегодня на проходной работает его хороший приятель, и риска для них нет никакого, главное, чтобы объем выносимого «не бросался в глаза». Возможно, у Дмитрия возникнут сомнения, поэтому его нужно будет убедить в том, что это обычная практика на их заводе, что так поступают практически все.

Роль 3. Давно работающие на заводе коллеги Дмитрия (для этой роли можно задействовать двух участников)

Вы знаете, что на заводе все сотрудники выносят сметану, это обычная практика. Новому члену коллектива нужно это объяснить, чтобы он не боялся, не выделялся, т.е. делал, как все. Об этом его попросит ваш начальник – Михаил Иванович, которому нужно, чтобы Дмитрий вынес с завода 3 литра сметаны. Всего нужно 6 литров, и одному ему вынести это сложно. Сегодня на проходной работает его хороший приятель, и риска для них нет никакого, главное, чтобы объем выносимого «не бросался в глаза». Ваша задача – убедить Дмитрия, что он не должен «отрываться от коллектива».

Вопросы для дискуссии после игры:

1. Как поступит Дмитрий? Почему?
2. Как поступили бы Вы? Почему?
3. Какие ценности формируются (укрепляются) у персонала в условиях такого управления? Аргументируйте ответ.
4. Как, видимо, отреагирует менеджмент, если узнает о подобных поступках?
5. Какие изменения нужно ввести в управление в целом на предприятии и на рабочих местах?

Форма проведения промежуточной аттестации – экзамен.

Вопросы к экзамену по дисциплине «Психология управления»

Вопрос	Код компетенции
1. Назовите методы психологического воздействия в организации и дайте их краткую характеристику	ОПК-4; ОПК-7
2. В чем суть понятий производственного и организационного поведения? Дайте психологический анализ психологических проблем формирования ОП и ПП в организациях. Определите возможности использования законов модификации поведения	
3. Дайте психологический анализ применения автократической модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?	
4. Дайте психологический анализ применения патерналистской модели управленческого взаимодействия в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?	

5. Дайте психологический анализ применения поддерживающей модели ОП в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?	
6. Дайте психологический анализ применения коллегиальной модели ОП в разных организационных условиях. Каковы возможности и ограничения использования этой модели?	
7. Охарактеризуйте лидерство как социально-психологический, организационно-психологический феномен и косвенный метод управления	
8. Охарактеризуйте специфику командной работы, особенности организационной культуры и управленческого взаимодействия в команде в отличие от других форм организации коллективного труда	
9. Дайте характеристику современных активных и интерактивных методов обучения, в том числе, корпоративного. Раскройте их возможности и ограничения в сравнении с традиционными методами. Приведите примеры	ОПК-4; ОПК-7
10. Назовите известные вам инновационные технологии обучения, в том числе корпоративного. Раскройте их возможности и ограничения в сравнении с традиционными технологиями. Приведите примеры	
11. Оцените воспитательную составляющую образовательного процесса подготовки психологических кадров с точки зрения эффективности и использования активных, интерактивных методов обучения, инновационных технологий в части формирования готовности к командной работе в организациях	
12. Оцените учебную составляющую образовательного процесса подготовки психологических кадров с точки зрения эффективности и использования активных, интерактивных методов обучения, инновационных технологий	
13. Что такое психологический климат организации, каковы его характеристики, типы и функции? Каковы связи особенностей психологического климата и эффективности организации?	ОПК-4; ОПК-7
14. Как оценивается эффективность организации? Раскройте известные вам подходы, в том числе модель «акционеров» Р.Дафта. Как влияет психологический климат на восприятие эффективности организации разными типами заинтересованных групп?	
15. Дайте характеристику организационной культуры как социально-психологического феномена и косвенного метода управления. Раскройте связь ОК и психологического климата	
16. Дайте психологический анализ иерархического типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?	
17. Дайте психологический анализ кланового типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?	
18. Дайте психологический анализ адхократического типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?	
19. Дайте психологический анализ рыночного типа ОК. В чем состоят особенности мотивирующих влияний на персонал, каков стиль управления в этом типе ОК, какова эффективность производственного процесса?	
20. Что такое «прямые» и «косвенные» методы управления? Дайте сравнительный анализ их эффективности, возможностей и ограничений	

применения	
21. Определите значение психологических законов становления субъекта управления в процессах социального взаимодействия	ОПК-4; ОПК-7
22. Как определяется личностный потенциал управления (ЛПУ)? Назовите основные характеристики ЛПУ	
23. Назовите закономерности и особенности формирования ЛПУ в онтогенезе (по основным возрастам). Каковы возможности развития ЛПУ в семейном и школьном воспитании?	
24. Назовите и дайте анализ основных положений индивидуальной психологии о формировании властной личности	
25. Назовите и дайте анализ основных положений теории трансакционного анализа о формировании ЛПУ в онтогенезе	
26. Назовите и дайте анализ основных положений гендерных особенностей формирования личностного потенциала управления. В чем суть основных положений психоанализа о гендерных особенностях формирования ЛПУ?	
27. Раскройте особенности биографического метода исследования личности как психологической технологии диагностики и анализа личностного потенциала управления	
28. Раскройте возможности технологии психологического проектирования профессиональной деятельности как основы личностного и профессионального роста сотрудников организации	
29. В чем суть понятий лояльности и приверженности персонала? назовите психологические детерминанты лояльности. В каких отношениях находятся личностный рост и лояльность сотрудников организации? В каких отношениях находятся личностный рост и трудовая мотивация сотрудников организации?	
30. В чем суть понятий мотивации и мотивирования персонала? Как с этими понятиями соотносятся философия менеджмента, миссия организации? Каковы возможности усиления мотивирующих влияний философии менеджмента и миссии организации?	
31. Назовите основные направления и формы работы психолога как внутреннего и внешнего консультанта деловых организаций. раскройте его роль как специалиста по технологиям, ориентированных на личностный рост сотрудников организации	

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 381 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: <https://biblionline.ru/book/C1BB0C87-7E89-47BA-A06F-D00C2F6D0B5B>
2. Бороздина Г. В., Кормнова Н.А. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 463 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblionline.ru/book/3102750F-D246-47CE-AC5E-1701A1BFD1EB>
3. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие - М.: Логос, 2012. - (Новая университетская библиотека). - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

4. Свистунова, И.Н. Организационная культура и управление изменениями [Электронный ресурс]: учеб. пособие — Электрон. дан. — Санкт-Петербург: ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. — 335 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/63967>

б) дополнительная литература:

1. Аксеновская Л.Н. Изменение организационной культуры на уровне лидера: опыт индивидуального сотеринга // Организационная психология. 2016. Т.6. №2. С.30-54. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-2/186361196.html>

2. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика. [Электронный ресурс] — М.: ФЛИНТА, 2013. — 136 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/44120>

3. Васильева, С.А., Родионова Е.А. Психология делового общения: Электронное учебное пособие. [Электронный ресурс]. — СПб. ИЭО СПбУТУиЭ, 2008. — 124 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/63785>

4. Захарова Л.Н. Организационный психолог как помогающая профессия: специфика деятельности и подготовки // Помогаящие профессии: научное обоснование и инновационные технологии / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой – Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2016. Режим доступа: www.hse.ru/data/2017/01/11/1115314844/%D0%9F%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D0%B0%D1%8E%D1%89%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BD%D0%BE%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C%202016%20%D0%A4%D0%A1%D0%9D.pdf С. 729-734.

5. Захарова Л.Н., Крокстон Дж.С., Ярмахов Б.Б. Актуальные направления организационно-психологических исследований в России и США (на примере сотрудничества Нижегородского университета и Университета штата Нью-Йорк) // Вестник ННГУ. Серия «Социальные науки». 2006. 1(5). С.41-48. Режим доступа: [http://www.unn.ru/pages/e-library/vestnik_soc/99990201_West_soc_2006_1\(5\)/5.pdf](http://www.unn.ru/pages/e-library/vestnik_soc/99990201_West_soc_2006_1(5)/5.pdf)

6. Зуб А. Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата— 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9>

7. Психология развития и мотивации персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Менеджмент организации", "Конфликтология" / Бакирова Г.Х. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882352>

8. Рамендик Д. М. Тренинг личностного роста: учебник и практикум для академического бакалавриата— 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 179 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/6411BDB6-7ADA-4ACA-B445-1FB39726E164>

9. Харламова, Т.М. Психология влияния: Курс лекций. [Электронный ресурс] — М.: ФЛИНТА, 2008. — 112 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/2439>

10. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения: учебник и практикум для академического бакалавриата М.: Издательство Юрайт, 2017. — 277 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/96BDCB81-08F2-49E1-9C8A-4A1803B72DCF>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Интернет-ресурсы:

1. http://ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html - Психологический журнал
2. <http://work-org-psychology.ru/> - Журнал института психологии РАН «Организационная психология и психология труда»
3. <http://chelovekimir.ru/> - Журнал института психологии РАН «Человек и мир»

4. <http://npsyj.ru/> - Национальный психологический журнал
5. <http://psychologyinrussia.com/> - Психология в России
6. <http://msupsyj.ru/> - Вестник Московского университета. Серия 14. Психология
7. <http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru> - Вестник ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки»
8. <https://psy-journal.hse.ru/> - Журнал высшей школы экономики
9. <https://orgpsyjournal.hse.ru/> - организационная психология
10. <https://rusecon.hse.ru/> - российская экономика: прогнозы и тенденции
11. <http://www.teletesting.ru/> - Отдел Регионального Партнерства Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» Профориентационное и образовательное тестирование Телетестинг
12. <http://www.uptp.ru/> - Международный научно-исследовательский институт проблем управления Проблемы теории и практики управления
13. <http://imaton.ru/> - Институт практической психологии ИМАТОН

Программное обеспечение:

Для работы с текстами – Microsoft Word, для поиска информации – интернет-браузер.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

Авторы программы: д. психол.н., проф. Л.Н. Захарова, асс. А.С. Заладина

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии факультета социальных наук от 09.11.2021, протокол № 2.