

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о документе

ФИО: Горбунов Алексей Александрович

Должность: Заместитель начальника университета по учебной работе

Дата подписания: 11.08.2025 12:27:53

Уникальный программный ключ:

286e49ee1471d400cc1f45539d51ed7bbf0e9cc7

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Специалитет по специальности

37.05.02 Психология служебной деятельности

**специализация «Морально-психологическое обеспечение служебной
деятельности»**

Санкт-Петербург

1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины: формирование у обучающихся способности к успешной коммуникации с учётом социально-психологических аспектов взаимодействия в социальной и профессиональной сферах; сформировать способность решать служебные задачи и осуществлять морально-психологическое обеспечение деятельности должностных лиц МЧС России; способности выполнять задачи профессиональной деятельности по планированию и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учёт ее результатов; организовывать политическую, воспитательную и культурно-досуговую работу, осуществлять руководство по формированию правового, эстетического и патриотического воспитания в служебных коллективах; организовывать и осуществлять служебную подготовку должностных лиц МЧС России;

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины

Компетенция	Содержание
ОПК-8	Способен организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности
ОПК-15	Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учёт ее результатов
ПК-7	Способен организовывать психологическую, политическую, воспитательную и культурно-досуговую работу, осуществлять руководство по формированию правового, эстетического и патриотического воспитания в служебных коллективах, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса

Задачи дисциплины:

- знакомство обучающихся с теоретическими основами психологии управления; с основными направлениями работы психолога с персоналом в организациях различного типа при решении управленческих задач; основными методами управления персоналом;
- формирование способности решать служебные задачи и осуществлять морально-психологическое обеспечение деятельности должностных лиц МЧС России при выполнении служебных задач в период действия военного или чрезвычайного положения, проведения контртеррористической или гуманитарной операции, в условиях вооруженного конфликта, ликвидации пожаров, последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера, иных чрезвычайных ситуаций;
- формирование у обучающихся начальных навыков анализа и решения управленческих задач психологическими методами в работе с персоналом организаций любых форм собственности;
- формировать умение планировать и организовывать и осуществлять общую, специальную, служебную и целевую психологическую подготовку сотрудников;

- формировать умение контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса;
- формировать умение организовывать психологическую, политическую, воспитательную и культурно-досуговую работу, осуществлять руководство по формированию правового, эстетического и патриотического воспитания в служебных коллективах.
- приобретать умение принимать участие в межведомственном взаимодействии по оказанию психологической помощи в условиях чрезвычайных ситуаций.

2. Перечень планируемых результатов обучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ИДК ОПК-8.2. Уметь: организовывать общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности	Умеет: - организовывать общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности; - применять научно обоснованный подход к управлению в организациях. - осуществлять контроль и оценку результатов учебно-воспитательного процесса.
ИДК ОПК-15.1 Знать: нормативные основы планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учёта ее результатов	Знает: -особенности распределения деловых ролей в организации; - психологические особенности мотивации; -современные модели мотивации персонала; - концепции мотивации исполнительской деятельности; - концепции и стратегии управления персоналом; - понятия «кадровая политика» и «кадровая стратегия»; - жизненные стадии и циклы организации; - методы управления персоналом; - корпоративный этический кодекс: этический кодекс, ценности и миссия организации, деловой этикет и его основные заповеди.
ИДК ОПК-15.2 Уметь: применять нормативные основы планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учёта ее результатов	Умеет: - применять нормативные основы планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учёта ее результатов; - распределять деловые роли в организации;

	- применять в практической деятельности технологии эффективной коммуникации. - управлять социально- психологическим климатом организации;
ИДК _{ОПК-15.3} Владеть: навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учёта ее результатов.	Владеет: - технологиями эффективной коммуникации; - навыками проектирования кадровой политики; - навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учёта ее результатов;
ИДК _{ПК-7.1} Знать: сущность задачи, содержание, формы, методы, функции, принципы психологической, политической, воспитательной и культурно-досуговой работы	Знает: -технологии управления человеческими ресурсами организации; - современные методы мотивации; - психологию группы в организации; - концепции и стратегии управления персоналом; - методы управления персоналом; - этапы развития организации; - психологические стили руководства; - технологии эффективной коммуникации; -социально-психологические закономерности организационного поведения;
ИДК _{ПК-7.3} Уметь: осуществлять руководство по формированию правового, эстетического и патриотического воспитания в служебных коллективах, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса	Умеет: - осуществлять руководство по формированию правового, эстетического и патриотического воспитания в служебных коллективах, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса -анализировать деятельность членов коллектива, формулировать критерии оценки и конструировать процедуру оценки; -распределять деловые роли в организации; - осуществлять руководство по формированию патриотического, правового сознания и патриотического поведения, правовой культуры в служебных коллективах; - осуществлять руководство по формированию эстетических интересов, потребностей, а также эстетического вкуса и способностей в служебных коллективах.

3. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части основной профессиональной образовательной программы специалитета по специальности 37.05.02

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 7 зачётных единиц, 252 часов.

4.1 Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	з.е.	час.	по семестрам	
			9	А
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	7	252	144	108
Контактная работа, в том числе:		110	72	38
Аудиторные занятия		108	72	36
Лекции (Л)		36	24	12
Практические занятия (ПЗ)		72	48	24
Семинарские занятия (СЗ)				
Лабораторные работы (ЛР)				
Консультации перед экзаменом				2
Самостоятельная работа (СРС)		106	72	34
в том числе:				
курсовая работа (проект)				
Зачет с оценкой			+	
Зачет				
Экзамен		36		36

4.2 Тематический план, структурированный по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ пп	Наименование тем	Всего часов	Количество часов по видам занятий		Консультация	Контроль	Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Тема 1. Теоретические аспекты науки психология управления. Основные концепции и подходы	24	4	8			12
2	Тема 2. Эволюция становления и развития психологии управления. Основные школы и	24	4	8			12

	представители науки						
3	Тема 3. Человек как объект управления.	24	4	8			12
4	Тема 4. Психология группы в организации	24	4	8			12
5	Тема 5. Теория организации как основа кадрового менеджмента	24	4	8			12
6	Тема 6. Мотивация сотрудников. Психологические особенности мотивации. Современные модели мотивации персонала	24	4	8			12
	Зачет с оценкой					+	
	Итого за семестр:	144	24	48		+	72
7	Тема 7: Концепции и стратегии управления персоналом	16	2	6			8
8	Тема 8. Методы управления персоналом.	18	4	6			8
9	Тема 9. Бесконфликтное взаимодействие в коллективе. Технологии эффективной коммуникации	16	2	6			8
10	Тема 10. Технологии управления человеческими ресурсами организации	20	4	6			10
	Консультация	2			2		
	Экзамен	36				36	
	Итого за семестр:	108	12	24	2	36	34
	ВСЕГО:	252	36	72	2	36	106

4.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические аспекты науки психология управления. Основные концепции и подходы.

Лекция. Теоретические аспекты науки психология управления. Основные концепции и подходы.

Предмет и задачи психологии управления. Связь психологии управления с другими психологическими науками: социальной психологией, психологией личности, организационной психологией. Проблемы взаимосвязи личности и требований к управленческой деятельности. Методы диагностики межличностных взаимоотношений в организации. Основные научные проблемы психологии управления. Специфика управления в российском обществе.

Социально-психологические закономерности организационного поведения, обусловленные численностью группы, межличностными коммуникациями, стилем руководства, отношениями и личностными особенностями членов группы.

Психологическая сущность социальной организации. Социальная группа. Виды, функции, размер и структура групп. Малые группы, их признаки в организации. Коллективы. Лидер, группа и коллектив. Механизмы групповой

динамики в организации. Сущность групповой динамики. Стадии развития коллектива организации. Феномены групповой жизнедеятельности.

Практическое занятие. Теоретические аспекты науки психология управления. Основные концепции и подходы.

Распределение деловых ролей в организации. Ролевое поведение. Ясность и приемлемость роли. Формальные роли. Социально-психологические роли. Распределение полномочий и ответственности в организационном взаимодействии. Формирование команд. Тренинг по формированию команды.

Самостоятельная работа. Изучить основные теоретические аспекты психологии управления. Связь со смежными науками о человеке и социуме. Проанализировать основные роли в организации, их значение, доминирующие составляющие власти и управления людьми в организации.

Рекомендуемая литература:

основная[1-2];

дополнительная[1-2].

Тема 2. Эволюция становления и развития психологии управления. Основные школы и представители науки

Лекция. Эволюция становления и развития психологии управления. Основные школы и представители науки.

Краткая история управления персоналом. Актуальные проблемы психологии управления (менеджмента). Предмет и объект психологии менеджмента. История психологии менеджмента. Управление человеческими ресурсами в бывшем СССР. Теории европейского менеджмента. Теории бюрократии М.Вебера. Школа административного управления А.Файоля. Концепция «гармонизации» К.Адамецки. Теории американского менеджмента. Школа научного управления Ф.Тейлора. Научная организация труда Ф.Гилберта. Двенадцать принципов производительности труда Г.Эмерсона. Революция менеджеров в XX веке. Школа человеческих отношений Э.Мейо. Практика американского менеджмента. Психология конкуренции. Два типа конкуренции. Достоинства и недостатки. Практика японского менеджмента. Пять основных принципов. Профессиональная подготовка японских менеджеров. Метод принятия коллективных решений.

Три профессиональные революции и их влияние на практику управления. Развитие форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента как профессии. Основные типы культуры кадрового менеджмента. Основные модели кадрового менеджмента. Особенности традиционных методов управления. Преобразование управления персоналом в управление человеческими ресурсами. Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Подходы в управлении человеческими ресурсами. Изменения во внешней и внутренней среде современной корпорации. Передовая кадровая стратегия. Пути достижения стратегических целей.

Актуальность этического регулирования профессиональной деятельности менеджера по персоналу. Понятие деловой этики. Корпоративный этический

кодекс: этический кодекс, ценности и миссия организации, деловой этикет и его основные заповеди. Моральный климат организации. Морально-психологические стереотипы. Руководитель как моральный лидер. Механизм процесса функционирования (укрепления) морального авторитета. Предпринимательская организационная культура. Бюрократическая организационная культура. Органическая организационная культура. Партиципативная организационная культура. Управленческая мысль в России. Особенности развития российского общества. Современное состояние российской промышленности. История развития предпринимательства в России.

Практическое занятие. Эволюция становления и развития психологии управления. Основные школы и представители науки.

Эволюция истории профессиональной этики менеджера по персоналу. Принципы и категории профессиональной этики менеджера по кадрам. Профессиональные качества менеджера по персоналу. Эволюция профессиональной этики кадрового работника в 20 веке.

Самостоятельная работа. Изучить: эволюцию профессиональной этики кадрового работника в 20 веке.

Рекомендуемая литература:

основная[1-2];

дополнительная[1-2].

Тема 3. Человек как объект управления

Лекция. Человек как объект управления.

Психология группы и организации. Понятие «личность» в психологии. Социальные и биографические характеристики личности в организации. Психологическая структура личности и поведение. Взаимодействие человека и организации. Модель взаимодействия человека и организационного окружения. Проблема установления взаимодействия. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения. Восприятие человеком окружения.

Социализация человека в организации как социальный феномен. Механизмы социализации. Психосоциальные кризисы. Вхождение человека в организацию. Характеристика процесса адаптации человека к условиям организации. Система регуляции поведения и деятельности личности в организации. Социальная роль личности. Выполнение социальных ролей. Взаимовлияние личности и социальной роли. Влияние социальных норм на личность.

Организация политической, воспитательной и культурно-досуговой работы; правового, эстетического и патриотического воспитания в служебных коллективах. Контроль и оценка результатов учебно-воспитательного процесса.

Стимулирование. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности подчиненного.

Практическое занятие. Человек как объект управления. Психология группы и организации.

Практикум по регуляции поведения и деятельности подчиненных.

Самостоятельная работа. Изучить: Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности подчиненного.

Рекомендуемая литература:

основная[1-2];

дополнительная[1-2].

Тема 4. Психология группы в организации

Лекция. Психология группы в организации.

Социальная организация как объект управления. Социальная структура организации. Психологическая сущность социальной организации. Социальная группа. Виды, функции, размер и структура групп. Малые группы, их признаки в организации. Коллективы. Менеджер, группа и коллектив. Механизмы групповой динамики в организации. Сущность групповой динамики. Стадии развития коллектива организации. Феномены групповой жизнедеятельности.

Социально-психологические закономерности организационного поведения, обусловленные численностью группы, межличностными коммуникациями, стилем руководства, отношениями членов группы. Распределение деловых ролей в организации. Ролевое поведение. Ясность и приемлемость роли. Формальные роли. Социально-психологические роли. Формирование команд. Тренинг по формированию команды.

Понятие «социально-психологический климат» организации. Управление социально-психологическим климатом. Коммуникация в управлении социально-психологическим климатом. Слухи в организации и меры противодействия им.

Практическое занятие. Психология группы в организации.

Практикум по оценке и управлению морально-психологическим климатом в группе.

Самостоятельная работа. Изучить: Управление социально-психологическим климатом организации.

Рекомендуемая литература:

основная [1-2];

дополнительная [1-2].

Тема 5: Теория организации как основа кадрового менеджмента

Лекция. Теория организации как основа кадрового менеджмента.

Понятие организации и ее роль в жизни современного общества. Понятие организации. Организация как система. Элементы внутренней среды организации: цель, структура, ее типы и классификация, технология, финансы, управление, персонал – его особенности и типы взаимодействия. Организация и внешняя среда: клиенты (потребители услуг), поставщики, конкуренты, техника и технология, государство, общественные организации и группы. Философия и стратегия организации. Жизненные стадии и циклы организации. Базовые метафоры организации. Жизненный цикл организации. Стадии и циклы развития. Основные особенности целевой ориентации. Циклы развития организации. Кризисы в развитии организации. Основные теоретические

подходы к исследованию организаций. Определение философии и стратегии организации.

Философские проблем управления. Понятие о философии и стратегиях организаций. Функции философии организации. Организационные стратегии. Понятия «экономический капитал», «человеческий капитал», «социальный капитал». Основные показатели социального капитала: развитие гражданского общества и степень доверия людей к власти, к бизнесу и друг к другу. Внутриорганизационное обеспечение менеджмента. Внешние условия работы организации. Концепция управления ресурсами. Организационные структуры и управление. Неформальные групповые процессы. Теория открытых систем (концепция неопределенности).

Практическое занятие. Теория организации как основа кадрового менеджмента

Этапы развития организации и управление развитием. Научно обоснованные подходы к управлению в организациях.

Самостоятельная работа. Изучить: философские проблем управления. Понятие о философии и стратегиях организаций. Функции философии организации.

Рекомендуемая литература:

основная[1-2];

дополнительная[1-2].

Тема 6. Мотивация сотрудников. Психологические особенности мотивации. Современные модели мотивации персонала.

Лекция. Мотивация сотрудников. Психологические особенности мотивации. Современные модели мотивации персонала.

Мотивация и стимулирование персонала в организации. Подходы к мотивации персонала в организации. Общая характеристика мотивации. Потребность. Мотив. Склонность к разнообразным видам активной деятельности. Мотивация. Стимул. Мотивационный процесс. Вознаграждение внутреннее и внешнее. Мотивационные подсистемы. Мотивирование и стимулирование как функции руководителя. Концепции мотивации исполнительской деятельности. Стимулирование и мотивация труда. Понятие внутренней мотивации. Основные подходы к реализации функции мотивирования. Виды стимулирования персонала в организации. Материальное и нематериальное стимулирование. Статусные отличия.

Практическое занятие. Мотивация сотрудников. Психологические особенности мотивации. Современные модели мотивации персонала.

Практикум по изучению профессиональной мотивации и стимулированию персонала.

Самостоятельная работа. Изучить: Понятие внутренней мотивации. Основные подходы к реализации функции мотивирования.

Рекомендуемая литература:

основная[1-2];

дополнительная[1-2].

Тема 7: Концепции и стратегии управления персоналом.

Лекция. Концепции и стратегии управления персоналом.

Концепции управления персоналом. Экономический подход как начало концепции использования трудовых ресурсов. Органический подход как начало концепций управления персоналом и управления человеческими ресурсами. Гуманистический подход и концепция управления человеком. Позитивная роль гуманистического подхода. Организационные культуры как объект управленческой деятельности.

Концепция «человеческого капитала». Идеи оценки денежной стоимости производительных сил человека. Концепция «анализ человеческих ресурсов»: работа с персоналом. Определение издержек на персонал. Методы измерения индивидуальной стоимости работника.

Кадровая политика как стратегия управления персоналом. Понятие политики организации. Кадровая политика как составная часть стратегически ориентированной политики организации и ее цели. Кадровая политика в широком и узком смысле. Типы кадровой политики: пассивная и реактивная кадровая политика, превентивная и активная кадровая политика, открытая и закрытая кадровая политика. Этапы проектирования кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия: основные фазы стратегического менеджмента, кадровые программы и кадровые мероприятия. Условия разработки кадровой политики: факторы внешней среды, факторы внутренней среды.

Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации. Стадия формирования организации: кадровая служба и ее задачи, формирование кадровой службы. Система хранения и использования кадровой информации: кадровое и управленческое делопроизводство, внутриорганизационное кадровое планирование и оценка персонала. Стадия интенсивного роста: задачи управления, трансляция корпоративной культуры в новые подразделения. Стадия стабилизации: задачи управления, преодоление сопротивления изменениям, процесс подготовки и проведения изменений. Стадия спада: задачи управления, кризисные ситуации и сценарии их развития. Понятие инновационной деятельности. Виды инноваций. Инновационные стратегии. Источники инновационных возможностей. Лидерство в организациях. Этапы внедрения инноваций. Психологические барьеры по отношению к инновациям.

Практическое занятие. Концепции и стратегии управления персоналом.

Понятие инновационной деятельности. Виды инноваций. Инновационные стратегии. Источники инновационных возможностей. Лидерство в организациях. Этапы внедрения инноваций. Психологические барьеры по отношению к инновациям.

Самостоятельная работа. Изучить: Сравнение американской, японской, российской типов деловой культуры. Этапы внедрения инноваций. Психологические барьеры по отношению к инновациям.

Рекомендуемая литература.

основная[1-2];

дополнительная[1-2].

Тема 8. Методы управления персоналом

Лекция. Методы управления персоналом.

Методы формирования кадрового состава. Подгруппы методов управления персоналом. Методы проектирования структуры организации. Проектирование структуры организации: виды структурирования, линейная организационная структура, функциональная организационная структура, адаптивность организационных структур, факторы проектирования организаций, этапы проектирования организаций, современные тенденции реформирования организаций. Планирование потребности в персонале: характер оценок потребности в персонале, расчет потребности в персонале.

Анализ деятельности. Должностные инструкции: цели и стадии анализа деятельности, профессиографический анализ. Привлечение кандидатов на работу в организацию. Принятие решения кандидатом, и задачи менеджера по персоналу. Набор персонала. Источники привлечения кандидатов. Затраты на привлечение персонала. Оценка качества найма. Временный найм персонала. Оценка кандидатов при приеме на работу. Проблемы и этапы оценки персонала.

Методы оценки персонала. Адаптация персонала. Цели и этапы адаптации..

Методы поддержания работоспособности персонала. Понятие работоспособности. Повышение производительности и нормирование труда. Цели и факторы повышения производительности труда.

Нормирование труда. Оценка рабочих мест. Подготовка к проведению оценки рабочих мест. Проведение интервью. Анализ беседы. Обеспечение качества труда. Подходы к обеспечению качества. Уровни качества. Оценка труда: уровни, подходы, методы. Оценка труда и кадровые задачи. Уровни оценки и основные подходы. Методы индивидуальной оценки. Методы групповой оценки. Сообщение результата оценки. Аттестация персонала. Функции проведения аттестации. Элементы аттестации. Этапы аттестации и анализ результатов аттестации. Формирование кадрового резерва. Типы кадрового резерва. Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом. Социально-психологическая подготовка кадрового резерва. Планирование карьеры. Типы и этапы карьеры. Выбор карьеры. Фазы развития персонала. Условия карьеры. Управление карьерой. Разработка программ стимулирования труда. Базовая ставка и дополнительные выплаты. Участие работников в прибыли. Социальные программы. Нетрадиционные способы мотивации. Методы реформирования организации. Способы реформирования организации. Процессы реорганизации: стратегия и методы реорганизации. Этапы реорганизации. Организационно-кадровый аудит. Понятие организационно-кадрового аудита. Аудит кадровых процессов. Аудит кадрового потенциала. Аудит организационной структуры. Недирективные методы сокращения персонала. Экспресс-рекрутинг персонала. Оценка благонадёжности.

Практическое занятие. Методы управления персоналом

Практикум по проектированию (конструированию) организаций.

Психологический отбор менеджеров. Профессиональные функции менеджера. Организация принятия решения. Современные требования к личности и деятельности менеджера. Психологические стили руководства. Профессионально важные качества менеджера. Методы диагностики. Психологические требования к личности менеджера. Психологические методики профессионального отбора.

Самостоятельная работа. Изучить: сущность и классификация переговоров. Типы переговоров: дистрибутивные, интегративные, позиционные, внутриорганизационные

Рекомендуемая литература:

основная[1-2];

дополнительная[1-2].

Тема 9. Бесконфликтное взаимодействие в коллективе. Технологии эффективной коммуникации

Лекция. Бесконфликтное взаимодействие в коллективе. Технологии эффективной коммуникации.

Общение как социальный феномен. Общение в профессиональной деятельности руководителя. Современные представления о психологии общения. Гуманистический и манипулятивный подходы к общению.

Понятие коммуникативной компетентности. Коммуникативная сторона общения. Вербальные и невербальные средства передачи информации.

Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения. Барьеры, возникающие по вине руководителя. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. Умение слушать собеседника.

Перцептивная компетентность руководителя. Проблема межличностного восприятия. Идентификация, эмпатия, рефлексия. Феномены каузальной атрибуции и стереотипизации. Искажения, эффекты межличностного восприятия, «эффект ореола», эффект последовательности получения информации, эффект проекции

Управленческое общение: перцепция, обмен информацией, взаимодействие.

Причины и условия возникновения организационных конфликтов. Динамика возникновения и развития конфликта. Интриги в организациях и меры противодействия им. Типология конфликтных личностей. Технология управления и регулирования конфликтов: соревнование, приспособление, компромисс, избегание, сотрудничество.

Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. Роль объективных интересов и психологических факторов в конфликте. Эмоциональная вовлеченность в конфликт. Конструктивный и деструктивный конфликт. Психологическая структура конфликта. Инцидент и его восприятие. Конфликтная ситуация. Объект конфликта, его участники. Закрытость - открытость как важные психологические позиции различных сторон конфликта. Эффективность открытой позиции в конфликте и психологические препятствия для нее. Субъективная реальность конфликта. Представление участников о конфликте и необходимость их сближения. Деструктивные

последствия эгоцентричных представлений о конфликте. Динамика конфликта: объективные предпосылки конфликта, осознание конфликта, конфликтные действия, разрешение конфликта. Отсутствие нормальной динамики, «застывание» в конфликте как предпосылка перерастания конфликта в кризис. Типичные ошибки конфликтного поведения. Возможности управления конфликтом. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник. Модель управления конфликтом К. Томаса. Избегание, противодействие, компромисс, приспособление, сотрудничество как способы управления и регулирования конфликтами, их эффективность в различных ситуациях. Правила поведения в конфликте

Кодекс поведения руководителя в конфликте. Алгоритм действий руководителя по управлению конфликтами. Манипулирование и влияние. Основные понятия и термины: организационный конфликт, конфликтогенность, управление конфликтом, стресс, фрустрация, манипулирование, жизненный кризис, аутогенная тренировка.

Психология здоровья руководителя. Психология стресса: стрессоры, механизмы развития, симптомы. Управление эмоциональными состояниями: профилактика конфликтов, меры индивидуальной экстренной самопомощи. Аутогенная тренировка. Жизненные кризисы и кризисы профессионального становления. Через понимание себя и других к управлению собой и другими. Сознательная коррекция поведения.

Практическое занятие. Бесконфликтное взаимодействие в коллективе. Технологии эффективной коммуникации.

Руководство по формированию правового, эстетического и патриотического воспитания в служебных коллективах. Контроль и оценка результатов учебно-воспитательного процесса.

Трудности в переговорах: тупики, конфликты, манипуляции. Психологические рекомендации посреднику в переговорах. Анализ стратегий переговоров. Переговоры, ориентированные на удовлетворение интересов сторон. Модели переговоров. Требования к личности переговорщика. Конструктивные и неконструктивные приемы при переговорах Принципы и правила проведения переговорного процесса.

Самостоятельная работа. Изучить: Особенности общения и взаимодействия руководителя с подчиненными, способы самопрезентации менеджера, проведения деловых совещаний, переговоров, заключение и выполнение договоренностей

.Рекомендуемая литература:

основная [1-2];

дополнительная[1-2].

Тема 10. Технологии управления человеческими ресурсами организации

Лекция. Технологии управления человеческими ресурсами организации.

Сущность и виды технологий управления человеческими ресурсами: кадровое консультирование, технология «центр оценки», конкурс как технология привлечения персонала, внутрифирменное обучение,

командообразование как технология формирования управленческого потенциала, кадровая психодиагностика. Центр оценки как технология кадровой работы. Подготовка программы центра оценки. Анализ деятельности и формулирование критериев оценки. Конструирование процедур оценки.

Реализация программы центра оценки: введение в процедуру оценки. Основные методы реализации оценочных процедур. Правила проведения оценочных процедур, анализ результатов и оформление материалов. Конкурс как технология привлечения персонала. Понятие конкурса. Организация и проведение конкурса. Подходы к организации и проведению конкурса при приеме на работу и на замещение вакантной должности: выборы, подбор, отбор. Этапы конкурса: подготовительный, основной, заключительный.

Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации. Факторы важности концепции непрерывности образования. Цели прогресса непрерывного образования. Контроль и оценка результатов учебно-воспитательного процесса.

Внутрифирменное обучение как процесс непрерывного образования и его особенности. Технология формирования управленческого потенциала.

«Сохраняющие» и «инновационные» типы учебных программ. Цели обучения. Оценка потребности в обучении. Экспертный и процессуальный подходы к внутрифирменному обучению. Типы учебных программ. Традиционное и интегрированное обучение. Затраты на обучение как прибыльные капиталовложения. Результаты обучения для разных субъектов. Требования к кадровому обеспечению учебных программ и особенности обучаемых. Мотивация. Особенности психических функций взрослых людей. Профессиональный опыт человека. Типы индивидуального стиля овладения знаниями.

Практическое занятие. Технологии управления человеческими ресурсами организации

Практикумы по подготовке программы центра оценки кадровой работы и по организации и проведению конкурса.

Организация психологической, политической, воспитательной и культурно-досуговой работы, как основная обязанность руководителя структурного подразделения.

Профессиональная подготовка менеджеров. Гендерные различия в менеджменте. Сокращение штатов и ликвидация организации. Отработка навыков профориентационного консультирования. Формирование умений применять на практике полученные теоретические знания

Самостоятельная работа. Изучить: Анализ понятия «карьера». Типы карьеры. Стадии и этапы индивидуальной карьеры.

Рекомендуемая литература:

основная [1-2];

дополнительная [1-2].

5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

При реализации программы дисциплины используются лекционные и практические занятия.

Общими целями занятий являются:

обобщение, систематизация, углубление, закрепление теоретических знаний по конкретным темам дисциплины;

формирование умений применять полученные знания на практике, реализация единства интеллектуальной и практической деятельности;

выработка при решении поставленных задач профессионально значимых качеств: самостоятельности, ответственности, точности, творческой инициативы.

Целями лекции являются:

– дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировав внимание на наиболее сложных вопросах;

– стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.

В ходе практического занятия обеспечивается процесс активного взаимодействия обучающихся с преподавателем; приобретаются практические навыки и умения. Цель практического занятия: углубить и закрепить знания, полученные на лекции, формирование навыков использования знаний для решения практических задач; выполнение тестовых заданий по проверке полученных знаний и умений.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим занятиям, в том числе контрольным работам.

6. Оценочные материалы по дисциплине

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины, проводится в соответствии с содержанием дисциплины по видам занятий в форме опроса, докладов, тестирования.

Промежуточная аттестация обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине и проводится в форме зачета с оценкой и экзамена.

6.1. Примерные оценочные материалы:

6.1.1. Текущего контроля

Типовые вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Категориальный аппарат психологии управления: деятельность, труд, управление, его психологический аспект.
2. Профессиограмма менеджера и ее психологическая сторона.
3. Основные задачи дисциплины «Психология управления», ее исследовательские методы.
4. Теоретико-методологические предпосылки и краткая история становления

психологии управления.

5. Понятие и структура управленческой деятельности, ее основные функции: планирование, организация, мотивация и контроль.

6. Психологические проблемы реализации основных задач управленческой деятельности. Влияние психологических факторов на эффективность основных управленческих функций.

7. Целеполагание, как начало и основа управленческой деятельности.

8. Организация, как осуществление действий по выполнению плана.

9. Формы организационной деятельности: делегирование, создание организационных структур, инструктаж работников, принятие решений.

10. Концепция «идеальной бюрократии» Макса Вебера.

11. Регулятивные психические процессы как предпосылка эффективной организационной деятельности. Возрастание роли психологических и информационных аспектов в современной организации.

12. Объект и предмет психологии управления. Основные задачи психологии управления на современном этапе.

13. Психологическое содержание управленческой деятельности.

14. Личность как субъект и объект управления. Понятие личности в психологии.

15. Биографические характеристики и их роль в управлении (возраст, пол, социально-экономический статус, образование).

16. Мотивация персонала: основные теории.

17. Основные этапы принятия управленческого решения.

18. Власть и влияние.

19. Управленческое общение: сущность, функции, формы.

20. Имидж руководителя.

21. Характеристика методов группового принятия решений.

22. Проблема профессиональных деформаций в управленческой деятельности.

23. Группа как объект управления. Понятие группы в психологии. Виды групп.

24. Структурные характеристики группы.

25. Группообразование. Характеристика основных этапов формирования группы.

26. Групповая сплоченность. Факторы, повышающие и понижающие сплоченность группы.

27. Понятие социально-психологического климата и пути его оптимизации.

28. Методы изучения внутригрупповых отношений.

29. Эффекты воздействия группы на личность.

30. Понятие стиля управления.

31. Лидерство и руководство: основные характеристики.

32. Стили лидерства по Р.Блейку и Дж. Моутон.

33. Ситуационное лидерство (теория Фидлера) и ее использование руководителем для выбора стиля.

34. Сущность конфликта и его основные структурные характеристики.

35. Понятие этапов конфликта, основные характеристики этапов.

36. Конфликты в организации.

37. Самоменеджмент в работе руководителя.

Типовые темы для докладов:

1. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал.
2. Место и роль человеческих ресурсов в современной системе профессиональных отношений
3. Личностные ресурсы в различных кризисных ситуациях.
4. Формирование профессионального мировоззрения будущих бакалавров в области управления персоналом.
5. Менеджмент профессиональной траектории.

6.1.2. Промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов, выносимых на зачет с оценкой

1. Взаимодействие человека и организации. Психологическая структура личности и механизмы социализации.
2. Характеристики процесса адаптации человека к условиям организации и изменения его поведения. Система регуляции поведения и деятельности личности в организации.
3. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности подчиненного.
4. Виды, функции, размер и структура групп в организации. Неформальные группы и структуры в организации.
5. Взаимодействие человека и группы. Групповые эффекты в организации. Механизмы групповой динамики в организации.
6. Ролевое поведение. Распределение деловых ролей в организации.
7. Социально-психологические закономерности организационного поведения. Формирование, развитие и условия эффективной работы команды.
8. Социально-психологический климат организации и методы управления им. Диагностика социально-психологического климата.
9. Социометрия как основной метод диагностики межличностных взаимоотношений.
10. Основные подходы к реализации функции мотивирования. Традиционные и нетрадиционные методы стимулирования персонала в организации.
11. Сущность управления качеством. Организационные и психологические формы.
12. Диагностика мотивационной структуры личности.
13. Генезис кадрового менеджмента как вида профессиональной деятельности. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу.
14. Эволюция форм совместной деятельности и основные типы организационной культуры.
15. Деловая этика: корпоративный этический кодекс, ценности и миссия организации.
16. Экономический подход в управлении персоналом и концепция использования трудовых ресурсов.
17. Органический подход в управлении персоналом и концепция управления человеческими ресурсами.
18. Гуманистический подход в управлении персоналом и концепция

управления человеком.

19. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов». Модели измерения индивидуальной стоимости работника.

20. Кадровая политика как стратегия управления персоналом. Типы кадровой политики. Условия разработки.

21. Психологическая служба и ее задачи на стадии формирования организации.

22. Задачи психологической службы на стадии интенсивного роста организации

23. Задачи психологической службы на стадии стабилизации в развитии организации.

24. Стадия спада и задачи психологической службы по преодолению кризиса.

25. Методы формирования кадрового состава: проектирование организационной структуры.

26. Планирование потребности в персонале. Анализ кадровой ситуации в регионе.

27. Привлечение кандидатов на работу в организацию. Источники привлечения кандидатов. Оценка качества найма. Затраты на привлечение персонала.

28. Методы оценки кандидатов при приеме на работу.

29. Адаптации персонала. Цели и этапы.

30. Цели и стадии анализа деятельности. Профессиографический анализ.

31. Методы и факторы повышения производительности труда персонала. Нормирование труда.

32. Оценка рабочих мест как инструмент контроля труда. Оценка труда. Обеспечение качества труда.

33. Аттестация персонала: элементы, этапы. Функции психолога.

34. Формирование кадрового резерва. Типы резерва, принципы формирования и источники.

35. Планирование карьеры и внутрифирменное обучение.

Примерный перечень вопросов, выносимых на экзамен

1. Взаимодействие человека и группы. Групповые эффекты в организации. Механизмы групповой динамики в организации.

2. Ролевое поведение. Распределение деловых ролей в организации.

3. Социально-психологические закономерности организационного поведения. Формирование, развитие и условия эффективной работы команды.

4. Социально-психологический климат организации и методы управления им. Диагностика социально-психологического климата.

5. Социометрия как основной метод диагностики межличностных взаимоотношений.

6. Основные подходы к реализации функции мотивирования. Традиционные и нетрадиционные методы стимулирования персонала в организации.

7. Сущность управления качеством. Организационные и психологические формы.

8. Диагностика мотивационной структуры личности.
9. Генезис кадрового менеджмента как вида профессиональной деятельности. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу.
10. Эволюция форм совместной деятельности и основные типы организационной культуры.
11. Деловая этика: корпоративный этический кодекс, ценности и миссия организации.
12. Экономический подход в управлении персоналом и концепция использования трудовых ресурсов.
13. Органический подход в управлении персоналом и концепция управления человеческими ресурсами.
14. Гуманистический подход в управлении персоналом и концепция управления человеком.
15. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов». Модели измерения индивидуальной стоимости работника.
16. Составьте план (программу) адаптации новых сотрудников, набранных в организацию (на предприятие).
17. Составьте план исследования социально-психологического климата организации (подразделения).
18. Составьте план исследования организационной культуры организации.
19. Предложите вариант компенсационного пакета для определенной категории работников конкретного предприятия.
20. Изложите порядок разработки системы стимулирования персонала в организации.
21. Изложите источники и методы набора персонала для организации.
22. Опишите последовательность своих действий при подготовке и проведении набора персонала.
23. Опишите план работы с персоналом в организации, которая находится на стадии формирования.
24. Изложите алгоритм действий при проведении аттестации персонала.
25. Изложите мероприятия по подготовке конкурса на замещение вакантной должности и порядок его проведения.
26. Изложите, какая информация может быть отражена в объявлении по рекламе вакансии при наборе персонала.
27. Изложите порядок разработки должностной инструкции для конкретного специалиста.
28. Предложите структуру нового Положения о психологической службе организации.
29. Предложите алгоритм разработки нового должностного и численного состава психологической службы.
30. Опишите перечень документов, необходимых для направления психолога в командировку.
31. Изложите, какими руководящими документами для решения первоочередных задач может воспользоваться вновь назначенный начальник психологической службы и почему.
32. Обоснуйте свои предложения по структуре и содержанию коллективного

договора в открывающемся филиале организации.

33. Предложите форму, структуру и содержание штатного расписания в открывающемся филиале организации.

34. Изложите перечень и последовательность мероприятий с кандидатами при наборе персонала.

35. Подготовьте предложения по структуре и содержанию трудового договора, заключаемого при приеме на работу нового сотрудника.

36. Изложите, какие мероприятия необходимы при увольнении сотрудника в связи с сокращением персонала.

37. Изложите, какие мероприятия необходимы при увольнении сотрудника в связи с ликвидацией организации.

38. Изложите, какие мероприятия необходимы при увольнении сотрудника в связи с увольнением за прогул.

39. Изложите, какие мероприятия необходимы при увольнении сотрудника в связи с увольнением за нарушения трудовой дисциплины.

40. Изложите схему расчета текущей и долговременной потребности организации в персонале.

41. Изложите основные типы бесед по найму и алгоритм беседы с кандидатами на конкретную должность.

42. Определите источники и методы набора персонала при расширении производства, спланируйте последовательность своих действий.

43. Обоснуйте, где Вы будете размещать рекламу о вакансии. Перечислите необходимую информацию для рекламного объявления.

44. Составьте план подготовки кадрового резерва организации.

45. Подготовьте рекомендации по формированию аттестационной комиссии.

46. Обоснуйте подбор тестовых методик для аттестации персонала.

47. Разработайте и обоснуйте структуру и основное содержание коллективного договора в филиале организации.

48. Обоснуйте структуру и содержание резюме кандидата при приеме на работу.

49. Изложите основные типы бесед по найму и алгоритм Вашей беседы с кандидатами на должность спасателя в подразделениях МЧС России.

50. Подготовьте план мероприятий по набору персонала в подразделения МЧС России. Определите источники и методы набора, спланируйте последовательность своих действий.

6.2. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Система оценивания включает:

Форма контроля	Показатели оценивания	Критерии выставления оценок	Шкала оценивания
Экзамен/ зачет с оценкой	правильность и полнота ответа	дан правильный, полный ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты	отлично

		основные положения вопросов; могут быть допущены недочеты, исправленные самостоятельно в процессе ответа.	
		дан правильный, недостаточно полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи; могут быть допущены недочеты, исправленные с помощью преподавателя.	хорошо
		дан недостаточно правильный и полный ответ; логика и последовательность изложения имеют нарушения; в ответе отсутствуют выводы.	удовлетворительно
		ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу; присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения; дополнительные и уточняющие вопросы не приводят к коррекции ответа на вопрос.	неудовлетворительно

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

7.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

МойОфис Образование [ПО-41В-124] - Полный комплект редакторов текстовых документов и электронных таблиц, а также инструментарий для работы с графическими презентациями [Свободно распространяемое. Номер в Едином реестре российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных - 4557],

Astra Linux Common Edition релиз Орел [ПО-25В-603] - Операционная система общего назначения "Astra Linux Common Edition" [Коммерческая (Full Package Product). Номер в Едином реестре российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных - 4433].

7.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационная справочная система — Сервер органов государственной власти Российской Федерации <http://россия.рф/> (свободный доступ); профессиональные базы данных — Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru/> (свободный доступ); федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru> (свободный доступ); система официального опубликования правовых актов в электронном виде <http://publication.pravo.gov.ru/> (свободный доступ); федеральный портал

«Совершенствование государственного управления» <https://ar.gov.ru> (свободный доступ); электронная библиотека университета <http://elib.igps.ru> (авторизованный доступ); электронно-библиотечная система «ЭБС IPR BOOKS» <http://www.iprbookshop.ru> (авторизованный доступ); <https://rospsy.ru/> – сайт Федерации психологов образования России, обеспечивающий индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет; <https://psyjournals.ru/team/index.shtml> – портал психологических изданий, обеспечивающий индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет; <http://psychology.net.ru/> – база профессиональных данных «Мир психологии»

7.3. Литература

Основная:

1. Горяйнова, Н. М. Психология управления : учебное пособие / Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81492.html> Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/81492>
2. Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / Е. В. Демидова. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107220.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дополнительная литература:

1. Вайнштейн, Л. А. Психология управления : учебное пособие / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис. — Минск : Вышэйшая школа, 2018. — 384 с. — ISBN 978-985-06-2935-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/90818.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Журавлев, А. Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-9270-0194-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88379.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

7.4. Материально-техническое обеспечение

Для проведения и обеспечения занятий используются помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой специалитета, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: автоматизированное рабочее место преподавателя, маркерная доска, мультимедийный проектор, документ-камера, посадочные места обучающихся.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

Автор: Михайлов В.А.