

**Уральский социально-экономический институт (филиал)
Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ
ЗАДАНИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Социология и психология управления

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки
Менеджмент организации
Финансовый менеджмент

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

Кафедра: Гуманитарных, естественнонаучных и математических дисциплин

Разработчики:

д-р пед. наук, профессор Карпова О.Л.

Оглавление

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине.	3
1.2	Результаты освоения образовательной программы:	3
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
3.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ	4
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;	4
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).7	
6.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);.....	9
7.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	10
8.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	10
9	ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	11
10	МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	16

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целями изучения дисциплины являются: формирование представлений о социально-психологических закономерностях управленческой деятельности; освоении навыков анализа социально-психологических принципов, лежащих в основе эффективного управления.

1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

ОК-5: обладать способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОК-6: обладать способностью к самоорганизации и самообразованию;

ПК-12: умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления).

1.2 Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины студент должен:

В результате освоения компетенции ОК-5 студент должен:

знать:

– принципы и правила работы в коллективе и управления организационной культурой;

уметь:

– взаимодействовать в коллективе для решения общих задач;

владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

– навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

В результате освоения компетенции ОК-6 студент должен:

знать:

– социологические и психологические основы личной и профессиональной самоорганизации и самообразования;

уметь:

– анализировать процессы профессиональной деформации и профессионального выгорания;

владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

– навыками предупреждения и профилактики личной и профессиональной деформации и профессионального выгорания.

В результате освоения компетенции ПК-12 студент должен:

знать:

– социологические и психологические основы организации и поддержания связей с деловыми партнерами;

уметь:

– использовать системы сбора необходимой информации в части применения средств и методов социологии и психологии для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации;

владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

– навыками организации и поддержания связей с деловыми партнерами.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Согласно ФГОС и ОПОП по направлению 38.03.02 Менеджмент дисциплина «Социология и психология управления» относится к обязательной дисциплине вариативной части блока Б1 учебного плана

Изучение курса базируется на знаниях следующих дисциплин: «История», «Философия». Учебная дисциплина является предшествующей для дисциплин «Организационная культура», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

**3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С
УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА
КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО
ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Таблица 3.1

Объем дисциплины	Всего часов		
	Для очной формы обучения	Для очно-заочной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	2/72	-	2/72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)			
Аудиторная работа (всего)	36	-	10
в том числе:	-	-	-
Лекции	18	-	4
Семинары, практические занятия	18	-	6
Лабораторные работы	-	-	-
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	36	-	58
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	<i>зачет</i>	-	<i>зачет (4)</i>

**4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО
ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ
КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И
ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;**

4.1 Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Введение в социологию и психологию управления

Тема 1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания

Введение в психологию и социологию управления. Историческое развитие социологии и психологии управления. Предметная область социологии и психологии управления. Психоанализ: представители, основные положения, рекомендации для практики менеджмента. Бихевиоризм: представители, концепция позитивного и негативного подкрепления в практике менеджмента, основные положения. Гуманистическая психология: представители, основные положения, теории мотивации. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, теория FRG К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория «X» и «Y» Д. МакГрегора, теория равенства С. Адамса.

Методы социологии и психологии управления. Диагностические методы: эксперимент, наблюдение, анкетирование, тесты, анализ документов. Проблема надежности результатов исследования. Регулирующие методы: групповая дискуссия, мозговой штурм, ролевые и деловые игры, социально-психологический тренинг. Технология проведения регулирующих методов. Требования к ведущему регулирующих методов.

Тема 2. Управление как социально-психологическое явление

Управление как общественное явление. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений. Модели принятия решений. Этапы и формы принятия управленческих решений. Факторы, влияющие на принятие решений. Внешние факторы: стратегия основательных решений; стратегия риска; стратегия действенности; стратегия эффективных сотрудников-профессионалов; стратегия упрощения; стратегия качества;

стратегия лояльности и преданности; стратегия сотрудничества. Внутренние факторы принятия решений ("личностный профиль решения"): индивидуально-психологические особенности личности специалиста; возраст; образование; опыт; стереотипы мышления; психические установки; ценности; предубеждения; мотивация и др. Стиль принятия решений и "ловушки" на пути принятия решений. Групповая и консультативная формы принятия решений.

Раздел 2. Личность и организация

Тема 3. Личность как объект и субъект управления

Понятие субъекта и объекта управления. Личность и индивидуальность. Психологическая структура личности. Потребностно-мотивационная сфера личности: потребности, мотивы интересы, ценности. Познавательные процессы: восприятие, внимание, память, мышление. Индивидуальные особенности мышления как интегрального познавательного процесса личности: аналитики, прагматики, критики, идеалисты, реалисты. Эмоционально-волевая сфера личности. Регуляция эмоциональных состояний и эмоциональная зрелость. Индивидуально-типологические особенности работника: темперамент, характер, способности. Учет индивидуально-типологических особенностей сотрудников. Диагностика индивидуальных особенностей личности. Биографические характеристики личности: образование, статус, возраст, пол. Само-актуализирующиеся люди. Типы поведения личности в группе: разведчик, эксперт организатор, координатор, исполнитель, перфекционист, общественник, генератор идей, критик (М. Белбин).

Тема 4. Мотивация и поведение личности в организации

Понятие и структура мотивации личности. Типы мотивации. Мотивация по потребностям. Концепция мотивации А. Маслоу. Система мотивации трудовой активности. Мотивация и развитие трудовых ресурсов. Основные формы и методы стимулирования: материальное стимулирование; стимулирование ответственности и надежности; стимулирование профессионализма и профессиональной гордости; стимулирование конкуренции и соревновательности; стимулирование на основе выражения признания; санкции.

Тема 5. Руководство и лидерство в структуре организации

Проблема лидерства и руководства в современной практике управления. Функции лидера и руководителя (Б.Г. Парыгин). Психологические особенности деятельности руководителя. Теоретические подходы к проблеме лидерства: «теория черт», поведенческий подход, ситуационный подход. Типы руководителей и стили лидерства. Индивидуальные стили руководства. Типичные ошибки в управлении их профилактика. Социальные роли руководителя. Источники влияния руководителя. Способности к управленческой деятельности. Состав управленческих способностей. Характеристика качеств личности, обеспечивающих эффективное руководство. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства. Имидж и репутация руководителя. Социальная ответственность руководителя.

Тема 6. Личность и малые группы в организации

Понятие группы. Виды групп: первичные - вторичные, референтные - группы членства, формальные – неформальные. Групповая динамика. Композиция группы. Влияние композиции группы на ее жизнедеятельность. Структуры группы: горизонтальная и вертикальная. Статус и роль человека в группе, условия определяющие статус личности в группе. Групповые нормы и санкции, нормативное самоопределение личности в группе. Нормативное и девиантное поведение сотрудников в организации. Нормативное влияние и статус личности. Групповые процессы: образование групп, влияние большинства и меньшинства на личность. Управленческая команда как вид и форма коллективного управления. Понятие команды. Процесс командообразования. Социальная и командная роль. Групповая сплоченность, совместимость, сработанность. Факторы, влияющие на групповую сплоченность. Эффективность групповой работы. Проблема коллектива в отечественной социальной психологии. Стадии формирования коллектива. Социально-психологический климат в коллективе: понятие, структура, факторы, диагностика. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе.

Понятие «общение» и его функции. Вербальное и невербальное общение. Виды и стили общения в коллективе. Понятие «социальные отношения». Типы отношений в коллективе с т. зр. социально-психологического климата: «команда», «теплая команда», «невмешательство», «задача», «золотая середина». Особенности отношений в системе «руководитель-подчиненный». Особенности отношений в сфере предпринимательства

Тема 7. Конфликт в организации

Понятие конфликта, типология конфликтов. Причины конфликтов в организациях: производственно-технологические, экономические, управленческие, социально-психологические. Межличностные и межгрупповые конфликты. Показатели конфликтной ситуации в трудовом коллективе: масштаб, длительность, новизна или типичность конфликта, функциональность или дисфункциональность конфликта. Основные стадии возникновения и развития конфликтной ситуации.

Пути профилактики и выхода из конфликтных ситуаций. Социально-психологический микроклимат.

Тема 8. Профессиональное здоровье

Понятие профессионального здоровья. Влияние профессионального положения на чувство идентичности, самооценку и психологическое благополучие. Понятие психического здоровья. Компоненты психического здоровья: эмоциональное благополучие, компетентность, автономность, притязание, интегрированное функционирование. Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Конфликт между работой и семьей. Влияние работы на семью. Влияние семьи на работу. Взаимодействие между семьей и работой. Влияние сменной и ненормированной работы на профессиональное здоровье. Негативные факторы снижения успешности выполнения работы: алкоголизм, курение. Психологические эффекты безработицы.

Тема 9. Организационная культура как социально-психологическая проблема

Понятие организационной культуры и ее функции. Составляющие организационной культуры. Понятие субкультуры. Функции организационной культуры. Принципы формирования и поддержания организационной культуры. Факторы поддержания организационной культуры: отбор персонала; деятельность высшего руководящего звена; адаптация и социализация работников. Психопатологические критерии организационной культуры. Компоненты организационной культуры: история, ценности, легенда, традиции, символы могущества компании, язык, символический менеджмент.

Типология организационных культур: К. Ханди (культура роли, культура задачи, культура индивидуальности, культура власти), Г. Хофстеда (индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, избегание неопределенности, мужественность-женственность). Доминирующая культура и субкультуры. Сила и слабость организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Способы поддержания организационной культуры. Влияние организационной культуры на деятельность организации.

Тема 10. Имидж как технология социального управления

Понятие имиджа. Психология симпатии. Имидж в деловой сфере. Имидж руководителя. Качества, определяющие образ человека в восприятии других людей. Слагаемые имиджа руководителя (менеджера). Вхождение в образ. Разработка имиджа. Эмоционально-оценочный характер имиджа. Этапы вхождения в образ: имитационный образ, ролевой образ, жизненный образ. Предпосылки жизненного успеха: биологические, социальные и психологические факторы. Имидж организации.

Психология успеха. Планирование карьеры и делового успеха. Структура успешной деятельности: анализ целей, программа, принятие решений, реализация программы, самоконтроль. Условия успешного управления своим поведением: восприятие социальных объектов, уверенность в себе, преодоление стереотипов, сотрудничество. Имидж хорошо подготовленного профессионала. Самопрезентация.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Раздел 1. Введение в социологию и психологию управления

Тема 1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Вопросы для самопроверки:

1. В чем сходство и различие предметов социологии управления и психологии управления?

2. Перечислите универсальные принципы управления, разработанные представителем административной школы управления А. Файолем?

3. Раскройте сущность классической теории организации.

4. Какой из стилей руководства, представленный в решетке менеджмента Р. Блейка и Д. Моутона, является наиболее эффективным?

5. Назовите условия уместности применения каждого стиля управления.

6. Расскажите о теории психоанализа и назовите его ключевые моменты.

7. Охарактеризуйте бихевиоризм и его основные постулаты.

8. Каковы основные принципы гуманистической психологии? Назовите основных представителей этого направления.

Задания для самостоятельной работы:

1. Предметная область социологии и психологии управления.

2. Основы теории социологии и психологии управления: теория психоанализа; бихевиористские представления о личности; гуманистическая психология.

3. Методы изучения объектов и субъектов управления.

Тема 2. Управление как социально-психологическое явление

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Вопросы для самопроверки:

1. Чем характеризуется управление как социально-психологическое явление?

2. Чем отличаются групповая и консультативная формы принятия решений?

3. Перечислите основные этапы принятия решений.

4. Чем отличаются внешние и внутренние факторы принятия решений?

5. В чем суть управленческого решения? Перечислите факторы, ограничивающие возможности руководителя принять эффективное управленческое решение.

6. Охарактеризуйте основные требования к эффективному решению.

7. Дайте характеристику основных типов руководителей по критерию различия в принятии решений.

Задания для самостоятельной работы:

1. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений.

2. Модели принятия решений.

3. Этапы и формы принятия управленческих решений.

4. Внутренние и внешние факторы, влияющие на принятие решений.

5. Групповая и консультативная формы принятия решений.

Раздел 2. Личность и организация

Тема 3. Личность как объект и субъект управления

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Вопросы для самопроверки:

1. Что представляет собой личность как объект и субъект управления?

2. Охарактеризуйте эмоционально-волевую сферу личности.

3. Каковы индивидуально-типологические особенности работника?

4. Охарактеризуйте методы диагностики индивидуальных особенностей личности.

Задания для самостоятельной работы:

1. Понятие субъекта и объекта управления.

2. Психологическая структура личности: потребностно-мотивационная и эмоционально-волевая сфера личности.

3. Диагностика индивидуальных особенностей личности.

4. Типы поведения личности в группе.

Тема 4. Мотивация и поведение личности в организации

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Вопросы для самопроверки:

1. В чем различие между мотивацией и стимулом?
2. Каковы основные положения теории мотивации А. Маслоу?
3. Каковы основные формы и методы стимулирования?
4. Каковы внутренние и внешние факторы человеческой активности?
5. Раскройте содержание системы мотивации трудовой активности.
6. Каковы пределы денежной формы стимулирования?
7. В чем состоит роль поощрений и наказаний?

Задания для самостоятельной работы:

1. Понятие и структура мотивации личности.
2. Система мотивации трудовой активности.
3. Мотивация и развитие трудовых ресурсов.
4. Руководство и лидерство в структуре организации

Тема 5. Руководство и лидерство в структуре организации

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Вопросы для самопроверки:

1. В чем состоит отличие лидерства от руководства?
2. Какой из стилей руководства, представленный в решетке менеджмента Р. Блейка и

Д. Моутона, является наиболее эффективным?

3. Назовите условия уместности применения каждого стиля управления.

Задания для самостоятельной работы:

1. Проблема лидерства и руководства в современной практике управления.
2. Функции лидера и руководителя.
3. Психологические особенности деятельности руководителя.
4. Типы руководителей и стили лидерства.

Тема 6. Личность и малые группы в организации

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Вопросы для самопроверки:

1. Каковы типичные признаки и состав команды?
2. Охарактеризуйте основные этапы командообразования.
3. Каковы признаки зрелого психологического климата и пути его формирования?

Задания для самостоятельной работы:

1. Управленческая команда как вид и форма коллективного управления.
2. Социально-психологический климат в коллективе: понятие, структура, факторы, диагностика.

3. Особенности отношений в сфере предпринимательства

Тема 7. Конфликт в организации

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Вопросы для самопроверки:

1. Каковы стратегии взаимодействия сторон в конфликте?
2. Какие виды конфликтов Вам известны?
3. Всегда ли конфликтная ситуация переходит в конфликт?

Задания для самостоятельной работы:

1. Конфликты в деятельности руководителя.
2. Техники и технологии управления конфликтами.
3. Личностные и групповые особенности протекания конфликтов.

Тема 8. Профессиональное здоровье

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое профессиональное здоровье? Каковы его компоненты?

2. Каковы психологические эффекты безработицы?
3. В чем заключается профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания?

Задания для самостоятельной работы:

1. Понятие профессионального здоровья.
2. Компоненты психического здоровья.
3. Предупреждение и профилактика личной профессиональной деформации и профессионального выгорания.
4. Психологические эффекты безработицы

Тема 9. Организационная культура как социально-психологическая проблема

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое организационная культура и каковы ее признаки?
2. Назовите факторы поддержания организационной культуры.
3. Охарактеризуйте "психологические" виды организаций.
4. Какова роль ритуалов, символа и языка в организационной культуре.
5. На чем основан символический менеджмент?

Задания для самостоятельной работы:

1. Понятие организационной культуры и ее функции.
2. Факторы поддержания организационной культуры.
3. Психопатологические критерии организационной культуры.
4. Компоненты организационной культуры.

Тема 10. Имидж как технология социального управления

Список литературы по теме приведен в таблице 4.1

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое имидж?
2. Какова суть психологии симпатии?
3. Охарактеризуйте понятия: имидж, роль амплуа.
4. Какова структура деятельности, ведущей к успеху?
5. Охарактеризуйте признаки имиджа профессионала.

Задания для самостоятельной работы:

1. Имидж руководителя.
2. Структура успешной деятельности: анализ целей, программа, принятие решений, реализация программы, самоконтроль.
3. Эмоционально-оценочный характер имиджа.
4. Имидж организации.

6. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);

Основная литература:

№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год	Наличие в ЭБС*
1.1	Мумладзе Р.Г.	Социология управления и управленческой деятельности	М.: Русайнс	2015	ЭБС URL: http://www.iprbooks.hop.ru/48969
1.2	Абрамов А.П.	Социология управления : учебное пособие	М. : Директ-Медиа	2014	ЭБС URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235088
1.3	Захарова Л.Н.	Психология управления : учебное пособие	М. : Логос	2012	ЭБС URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987

*ЭБС – электронно - библиотечная система

Дополнительная литература:

№ п/п	Автор	Название	Издательство	Год	Наличие в ЭБС
2.1	Фененко Ю.В.	Социология управления : учебник	М. : Юнити-Дана	2012	ЭБС URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117765
2.2	Шуванов В.И.	Социальная психология управления : учебник	М. : Юнити-Дана	2012	ЭБС URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145
2.3	Трусъ А.А.	Психология управления. Практикум: учебное пособие	Минск: Вышэйшая школа	2015	ЭБС URL: http://www.iprbooks.hop.ru/48016

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики**

№ п/п	Название	Принят	Источник
3.1	Не предусмотрено		

7. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	http://www.psychology.ru	Психология и бизнес он-лайн
2.	http://soc.lib.ru/su	Библиотека социологических текстов
3.	http://soc.lib.ru/links.htm	Каталог ссылок на интернет-ресурсы по социологии
4.	http://socyus.ru/sitemap.html	Сайт по социологии управления
5.	http://isras.ru/csuisp.html	Сайт Центра социологии управления и социальных технологий института социологии РАН

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебным планом дисциплины предусмотрено чтение лекций, проведение практических занятий, консультаций, самостоятельная работа студента.

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: стандартные методы обучения и методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий.

На лекциях студенты получают основы базовых знаний по изучаемой дисциплине. Студент должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, выделяемые преподавателем, обозначить материал, который вызывает трудности, сформулировать к нему вопросы и в конце лекции задать их преподавателю.

На семинарских занятиях контролируется уровень восприятия, знания и качество работы студентов с лекционным материалом, учебниками, текстами первоисточников, развитие навыков оперирования понятийным аппаратом дисциплины, умение анализировать конкретные ситуации в связи с изучаемым материалом.

Большое место в учебном плане отведено самостоятельной работе студентов. По итогам самостоятельной работы у студента должен выработаться навык исследования конкретного вопроса в рамках дисциплины и представления самостоятельных выводов на основе изучения учебного, научного материала и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа студентов включает следующие ее виды:

- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- самостоятельная работа при подготовке к экзамену.

Эти виды работ предполагают:

- самостоятельную работу в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- изучение электронных учебных материалов (электронных учебников, методических материалов, представленных на сайте Ур СЭИ);

Результаты работы студентов подводятся в ходе их промежуточной и итоговой аттестации. Рабочая программа учебной дисциплины обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации и итоговой аттестации. *Текущий контроль* проводится по разделам курса и имеет целью проверить уровень владения изученным материалом или степень сформированности отдельных навыков. Промежуточная аттестация проводится два раза в семестр. Она отражает посещение студентами лекций и работу на семинарских занятиях. В случае, если студент не прошел аттестацию, он не допускается к зачету. *Итоговый контроль* проводится в виде зачета за весь курс обучения дисциплине.

Методические указания по подготовке к зачету

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Результаты сдачи зачетов оцениваются отметкой «зачтено» или «не зачтено».

Условием успешной сдачи зачета являются владение материалом лекционного курса, систематическая работа на практических занятиях, полное, точное и своевременное выполнение заданий, предусмотренных учебным планом, самостоятельная подготовка студента. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии является повторение, обобщение и систематизация материала, изученного в курсе дисциплины.

В основу подготовки к зачету должна быть положена программа дисциплины. Рекомендуется сначала внимательно просмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы.

В процессе подготовки анализируются и систематизируются знания, накопленные при изучении дисциплины: данные учебника, записи лекций, конспекты источников, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров и др. Закончив работу над темой, необходимо ответить на контрольные вопросы для самопроверки.

Консультации, которые проводятся в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, восполнения пробелов и разрешения возникших трудностей. Консультация предполагает основательную предварительную подготовку, в противном случае она не принесет нужного результата.

При подготовке к зачету рекомендуется придерживаться следующих правил:

- 1) подготовьте свое рабочее место, установите четкий ритм работы, разумно чередуйте труд и отдых;
- 2) вспомните все, что знаете по данной теме, запишите в виде плана или тезисов;
- 3) подготавливая ответ по теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты, ответ должен быть кратким и содержательным;
- 4) разумно используйте консультации, подготовьте конкретные вопросы, вызвавшие затруднения в ходе самостоятельной работы;
- 5) взвешенная самооценка – ценный ресурс, избегайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний;
- 6) связывайте свои знания по предмету с современностью, с практикой, с другими дисциплинами;
- 7) получив вопрос к зачету, обдумайте его, уточните смысл, набросайте план ответа;
- 8) отвечая, свободно излагайте вопрос, демонстрируйте общую и специальную эрудицию.

9. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Научный статус курса «Социология и психология управления». Междисциплинарные связи. Современные принципы и тенденции управления.
2. Методы исследования социологии и психологии управления.
3. Сущность теорий личности, используемых в управлении: психоанализ, бихевиоризм.
4. Сущность теорий личности, используемых в управлении: гуманистическая психология.
5. Содержательные теории мотивации.
6. Процессуальные теории мотивации.
7. Понятие субъекта и объекта управления. Личность и индивидуальность.
8. Психологическая структура личности: познавательные процессы. Индивидуальные особенности познавательных процессов индивида как субъекта и объекта управления.
9. Психологическая структура личности: индивидуально-типологические особенности личности. Индивидуально-типологические особенности руководителей и подчиненных.
10. Биографические характеристики личности как субъекта и объекта управления: возраст, пол, образование, статус.
11. Малая группа как объект управления. Классификация малых групп. Композиция группы.
12. Структура малой группы: вертикальная и горизонтальная.
13. Статус личности в группе. Групповые ожидания и нормы. Нормативное влияние в группе.
14. Групповые процессы: проблемы влияния группы на личность.
15. Нормативное влияние меньшинства в группе.
16. Групповая сплоченность. Факторы, влияющие на групповую сплоченность.
17. Психологические аспекты общения и межличностных отношений. Типы отношений в коллективе.
18. Особенности социально-психологических отношений в сфере предпринимательства.
19. Социально-психологический климат в организации: структура. Основные факторы, определяющие СПК в коллективе.
20. Социально-психологические характеристики больших групп и организаций как объектов управления.
21. Психологические особенности деятельности руководителя. Руководитель и лидер.
22. Теории происхождения лидерства: теория черт. Типы руководителей.
23. Поведенческий подход к происхождению лидерства. Концепции лидерского поведения.
24. Ситуационный подход к происхождению лидерства.
25. Источники влияния руководителя. Имидж руководителя.
26. Социально-психологические аспекты управленческих решений: особенности управленческих задач, мотивация управленческих решений.
27. Социально-психологические аспекты управленческих решений: групповое и индивидуальное решение
28. Социально-психологические аспекты управленческих решений: стратегия и технология управленческого решения.
29. Психологические аспекты поведения руководителя в процессе принятия решения.
30. Организационная культура организации: функции, типы и структура.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в п.6.2.

Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

ПРИМЕР ИТОГОВОГО ТЕСТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ВАРИАНТ

Тесты	Контролируемые компетенции
<p>Вопрос 1. Объектом психологии управления являются:</p> <p>а) трудовые процессы в организации; б) организованная деятельность людей; в) особенности протекания психических процессов в трудовой деятельности; г) мотивация сотрудников.</p>	<p>ОК-5 ОК-6 ПК-12</p>
<p>Вопрос 2. Психология управления – это:</p> <p>а) отрасль психологии, изучающая закономерности совершенствования психической составляющей трудового процесса; б) наука о закономерностях развития и функционировании психики как особой формы жизнедеятельности; в) междисциплинарная прикладная область психологии, предмет которой – изучение и решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний и теорий; г) наука, изучающая психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду.</p>	<p>ОК-5 ОК-6 ПК-12</p>
<p>Вопрос 3. Проблемное поле социологии управления образуют:</p> <p>а) процессы становления, развития и функционирования административных, деловых и общественно-политических систем как социальных систем; б) процессы должностного и профессионального роста работников; в) процессы управления и администрирования в организации; г) процессы адаптации сотрудников.</p>	<p>ОК-5 ОК-6 ПК-12</p>
<p>Вопрос 4. Предметную область социологии управления составляют:</p> <p>а) общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса; б) вопросы зарождения, развития и функционирования социальных организаций; в) управленческие отношения, процессы их институционализации и социальные механизмы оптимизации управленческого воздействия; г) социально-психологические закономерности взаимодействия различных социальных групп.</p>	<p>ОК-5 ОК-6 ПК-12</p>
<p>Вопрос 5. Исключите функцию, которая не относится к функциям социологии управления:</p> <p>а) консультативная; б) теоретико-познавательная; в) диагностическая; г) статистическая.</p>	<p>ОК-5 ОК-6 ПК-12</p>
<p>Вопрос 6. Объект социологии управления:</p> <p>а) взаимоотношения власти; б) трудовые отношения; в) социальная стабильность и безопасность; г) социальное управление в социальных системах разного уровня.</p>	<p>ОК-5 ОК-6 ПК-12</p>
<p>Вопрос 7. Предмет социологии управления и предмет социологии организаций:</p> <p>а) совпадают; б) не совпадают; в) совпадают частично; г) верных ответов среди приведенных нет.</p>	<p>ОК-5 ОК-6 ПК-12</p>
<p>Вопрос 8. Социология управления как самостоятельная наука развивается в России:</p> <p>а) в начале XX века; б) в середине XX столетия; в) в конце XX века; г) в начале XXI века.</p>	<p>ОК-5 ОК-6 ПК-12</p>
<p>Вопрос 9. Автор теории человеческих отношений:</p> <p>а) А. Файоль; б) А. Этциони; в) Э. Мэйо;</p>	<p>ОК-5 ОК-6 ПК-12</p>

г) А. Маслоу.	
<p>Вопрос 10. Какие направления в развитии управленческой мысли в России способствовали формированию социологии управления как самостоятельной науки:</p> <p>а) заводская социология;</p> <p>б) НОТовское движение;</p> <p>в) тектология;</p> <p>г) социология организации.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p> <p>ПК-12</p>
<p>Вопрос 11. Укажите, с помощью какого социологического метода, в процедуре коммуникационного анализа можно выявить и проанализировать неформальную коммуникационную сеть:</p> <p>а) социологического опроса;</p> <p>б) контент-анализа;</p> <p>в) социометрии;</p> <p>г) социологического эксперимента.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p> <p>ПК-12</p>
<p>Вопрос 12. Исключите социологический метод исследования, который не используется в процедуре социотехнического анализа:</p> <p>а) социологический опрос;</p> <p>б) анализ документов;</p> <p>в) социологический эксперимент;</p> <p>г) метод экспертных оценок.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p> <p>ПК-12</p>
<p>Вопрос 13. Основная задача организационно-структурного анализа:</p> <p>а) оценить рациональность организационной структуры;</p> <p>б) изучить формальную и неформальную структуру организации;</p> <p>в) оценить степень эффективности коммуникационных сетей;</p> <p>г) оценить степень соответствия работников замещаемым должностям.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p> <p>ПК-12</p>
<p>Вопрос 14. С помощью какого метода может быть исследовано содержание устава организации, приказы, распоряжений, докладные записки и прочие организационные документы:</p> <p>а) наблюдение;</p> <p>б) анкетирование;</p> <p>в) контент-анализ;</p> <p>г) эксперимент.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p> <p>ПК-12</p>
<p>Вопрос 15. Исследование какой группы проблем управленческой практики предполагает генетический анализ:</p> <p>а) управление отношениями;</p> <p>б) управление системами;</p> <p>в) управление результатами;</p> <p>г) управление людьми.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p> <p>ПК-12</p>
<p>Вопрос 16. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:</p> <p>а) авторитарный;</p> <p>б) демократический;</p> <p>в) либеральный.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p> <p>ПК-12</p>
<p>Вопрос 17. Лидерство-это эффективное использование:</p> <p>а) способности к убеждению;</p> <p>б) способности к влиянию;</p> <p>в) организаторских способностей;</p> <p>г) информационных технологий.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p> <p>ПК-12</p>
<p>Вопрос 18. Какой из методов мотивации предполагает совместное выявление проблем и поиски согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества рабочих и администрации?</p> <p>а) экономические методы;</p> <p>б) целевой метод;</p> <p>в) метод проектирования работ, обогащения труда;</p> <p>г) метод соучастия или вовлечения работников.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p> <p>ПК-12</p>
<p>Вопрос 19. Что относится к внутренним причинам поведения и деятельности?</p> <p>а) мотивы;</p> <p>б) стимулы;</p> <p>в) потребности;</p> <p>г) желания.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p> <p>ПК-12</p>
<p>Вопрос 20. Наличие четких собственных целей, творческого подхода и современных управленческих установок необходимы в работе менеджеру:</p>	<p>ОК-5</p> <p>ОК-6</p>

а) низшего звена (линейного); б) среднего звена; в) высшего звена.	ПК-12
Вопрос 21. Стратегия взаимодействия конфликтующих сторон, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны, называется стратегией: а) сотрудничества; б) компромисса; в) уступки; г) соперничества.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 22. Укажите основные этапы формирования корпоративной культуры: а) определение миссии организации; б) определение основных базовых ценностей; в) формулировка стандартов поведения членов организации, исходя из ее базовых ценностей; г) введение униформы.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 23. Ведущий стиль межличностного взаимодействия, заключающийся в мягкости, ожидании помощи и советов, доверчивости, склонности к восхищению окружающими, вежливости, называется: а) властно-лидирующий; б) ответственно-великодушный; в) зависимо-послушный; г) недоверчиво-скептический.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 24. Социально-психологический климат оказывает влияние: а) только на отдельных членов коллектива; б) только на коллектив в целом; в) на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 25. К основным видам управленческого общения относятся: а) дружеская беседа; б) деловые переговоры; в) совещание; г) мозговой штурм; д) дисциплинарная беседа.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 26. Элемент конфликтной ситуации - это: а) предмет конфликта; б) длительность конфликта; в) функциональность конфликта; г) масштаб конфликта.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 27. Фактор трудовой мобильности персонала, относящийся к частично управляемым со стороны работодателя (предприятия) - это: а) удовлетворенность трудовым коллективом; б) условия труда; в) природно-климатические условия.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 28. Понятие, характеризующее внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию: а) личность; б) индивидуальность; в) личностный потенциал; г) трудовой потенциал.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 29. Расположите компоненты динамической структуры личности в порядке, отражающем процесс формирования, становления и развития личности: а) особенности психических процессов личности; б) направленность личности; в) биопсихологические свойства личности; г) опыт личности.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 30. Профессионально-важные качества – это: а) совокупность качеств личности, позволяющих ей успешно выполнять свои должностные обязанности; б) совокупность социально-значимых качеств личности; в) совокупность творческих способностей; г) совокупность психологических качеств.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 31. Укажите правильный порядок стадий формирования коллектива: а) интеграция;	ОК-5 ОК-6

б) стабилизация; в) первичный синтез; г) дифференциация; д) распад.	ПК-12
Вопрос 32. Пара каких показателей характеризует ориентацию руководителя на достижение производственных задач организации и решение проблем коллектива: а) интерес к производственным показателям – интерес к собственному авторитету; б) интерес к производственным показателям – интерес к людям; в) интерес к имиджу фирмы – интерес к людям; г) интерес к собственному авторитету – интерес к людям.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 33. Укажите условия, которые способствуют созданию команды: а) умение найти точку соприкосновения, общие ценности и интересы, чёткость и ясность позиций; б) потребность быть победителем, брать верх; в) готовность помогать другому; г) безапелляционные заявления.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 34. Основателем исследовательского направления, получившего название групповой динамики в зарубежной социальной психологии является: а) Ч. Кули; б) К. Левин; в) Ю. Хемфилл; г) Н. Триплет.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 35. Ситуация, когда кто-нибудь заставляет себя согласиться с мнением коллег, потому что они ждут от него этого, является примером: а) неконформизма; б) конформизма; в) девиации; г) оппортунизма.	ОК-5 ОК-6 ПК-12
Вопрос 36. Групповая сплоченность – это: а) способность социальной группы в процессе совместной деятельности принимать общие решения и лоббировать свои интересы; б) социально-психологическая характеристика коллектива, свидетельствующая, что он находится на начальной фазе развития; в) единство трудового поведения членов коллектива, проявляющееся в общности интересов, ценностей и норм поведения; г) состояние социальной группы, которое характеризуется разбросом мнений, оценок и социальных установок, по поводу решения важнейших вопросов совместной деятельности.	ОК-5 ОК-6 ПК-12

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Индивидуальные задания

Индивидуальное задание к Разделу 1

Задание 1

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

Задание 2

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

Индивидуальное задание к Разделу 2 «Личность и организация»

Задание 1

Построить собственный мотивационный профиль по результатам тест-опросника «Мотивационный профиль» (Ричи и Мартин). Сравнить собственные результаты с

результатами опросов зарубежных и российских менеджеров. Выработать рекомендации по расширению собственной мотивационной сферы

Задание 2

Произвести оценку гибкости мышления менеджера. Выполнить методику А. С. Лачинса. Определить собственный коэффициент креативной гибкости. Объяснить необходимость оценки уровня гибкости мышления у менеджеров. Соотнести когнитивную пластичность с известными в психологии типами личности.

Задание 3

Изучить классификацию конфликтов и причин их возникновения в организационной среде, а также способы разрешения конфликтов посредством методов эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Соотнести стратегии и стили конфликтного взаимодействия. Оценить стратегии конфликтного взаимодействия как негативные и позитивно эффективные. Какие рекомендации по разрешению конфликтов можно взять на вооружение?

Задание 4

Ознакомиться с опытом использования систем управления и проанализировать на реальной основе эффективность системы управления существующей организации. Определить важнейшие отличительные черты управления по результатам. Изучить различные способы реализации полномочий руководителя

Задание 5

Раскройте суть решения проблемы эффективности рабочих групп на основании модели МакГрата и модели команды Хакмана. Охарактеризуйте стадии действия руководителя по формированию команды. Определите собственную предрасположенность к выполнению той или иной роли в командной работе по результатам методики «Направленность личности в общении» С.Л. Братченко.

Задание 6

Определить тенденции поведения человека в группе. Изучить структуру деловой беседы. Ознакомиться с техникой ведения деловой дискуссии. Изучить правила убеждения собеседника и подготовиться к публичному выступлению.

Задание 7

Провести социологический и исторический анализ течения конкретного конфликта опыта разрешения этнонационального конфликтов.

Для анализа берутся два (на выбор). Например: грузино-абхазский конфликт; осетино-ингушский конфликт; конфликт в Приднестровье; Россия и страны Балтии; Карабахский конфликт; Крым и российско-украинские отношения.

Оценка достижений студента по выполнению индивидуальных заданий

Оценку «отлично» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в полном объеме, с соблюдением индивидуального варианта, с требуемой точностью. Решения сопровождаются корректными комментариями и выводами.

Оценку «хорошо» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в полном объеме, с соблюдением индивидуального варианта. Решения сопровождаются комментариями и выводами.

Оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, если индивидуальное учебное задание решено в неполном объеме, но с соблюдением индивидуального варианта. Решения сопровождаются комментариями и выводами.

Оценку «неудовлетворительно» выставляется студенту, если индивидуальное учебное задание не решено, либо решено с ошибками и характеризуется отсутствием выводов.

Ситуационные задачи

Ситуационные задачи по Разделу 1

ПРИМЕРЫ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ

Задача 1

В ОАО «СПК», где действует западная модель организационной культуры, широко отмечают традиционные праздники - Новый год, 8 марта, 23 февраля и другие знаменательные

даты. Празднования проводятся как на территории завода, так и в больших концертных залах города. Билеты на концерты распространяются бесплатно среди сотрудников компании. По традиции на Новый год компания делает подарки своим сотрудникам.

Кроме того, в компании «СПК» ежегодно проходит общее собрание трудового коллектива, во время которого обсуждаются существующие проблемы и все сотрудники могут высказать свое мнение по наболевшим вопросам. В рамках таких собраний награждают отличившихся за год сотрудников.

Еще одна традиция «СПК» - ежегодный опрос персонала о степени удовлетворенности условиями труда. Последний опрос показал, что 88% сотрудников гордятся тем, что работают на «СПК», и верят, что у предприятия большое будущее. Именно такая уверенность персонала в собственных силах и в возможностях своего предприятия и является ключевым, главнейшим фактором устойчивости и успеха любой компании.

Дайте характеристику культуры организации, в которой работаете, сделайте выводы и рекомендации.

Исходные данные: корпоративная культура организации.

Справочные данные: Корпоративный имидж определяется корпоративной культурой. Видимыми проявлениями организационной культуры выступают традиции, ритуалы и специальные мероприятия. Они служат средством для наглядной демонстрации ценностных ориентаций фирмы и призваны напоминать сотрудникам о стандартах поведения, нормах взаимоотношений в коллективе, следование которым ожидается от них компанией. Мероприятия - наиболее эффективный инструмент управления организационной культурой и умонастроением людей. Через их систему можно не только развивать культуру, но и разрешать конфликтные ситуации, осуществлять предупредительные меры (в частности, перед принятием непопулярных решений), настраивать людей на выполнение задач, поддерживать корпоративный дух в тяжелые для компании времена.

Задача 2

Одним из факторов, влияющих на трудовую адаптацию, является стиль руководства (авторитарный, демократический, либеральный). Проанализируйте действие данного фактора на примере адаптации молодого специалиста, закончившего вуз.

Исходные данные: стили руководства (авторитарный, демократический, либеральный); адаптация работников.

Справочные данные: Стиль руководства - это способ, система методов воздействия руководства на подчиненных. Выделяют следующие стили руководства: директивный (авторитарный), демократический (коллегиальный), либеральный (попустительский). От стиля руководства зависят адаптация, мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и др.

Ситуационные задачи по Разделу 2 «Личность и организация» ПРИМЕРЫ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ

Задача 1

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Исходные данные: ситуативно-управленческая конфликтная ситуация.

Справочные данные: Ситуативно-управленческие конфликтные ситуации происходят по причине неприязни друг к другу на основе несовпадения ценностей, установок, норм и принципов.

Задача 2

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Исходные данные: личностно-функциональная конфликтная ситуация.

Справочные данные: Существует четыре группы причин конфликтов: объективные организационно-управленческие, социально-психологические, личностные объективные, субъективные. К объективным конфликтам относят личностно-функциональные конфликтные ситуации. Личностно-функциональные причины конфликтов связаны с неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности.

Критерии оценки решения ситуационной задачи

5 (отлично) – задача решена правильно, в полном объеме, с требуемой точностью;

4 (хорошо) – задача решена в полном объеме, с незначительными ошибками (незначительные затруднения при ответе на теоретические вопросы; неполный ответ на поставленный в задании вопрос; логическое обоснование теоретических вопросов с дополнительными комментариями преподавателя);

3 (удовлетворительно) – задача решена в неполном объеме, при решении задачи возникают значительные затруднения (затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя; выбор вариантов решения задачи лишь при наводящих вопросах преподавателя; неуверенное выполнение задания).

2 (неудовлетворительно) – решение ситуационной задачи не выполнено, либо выполнено неверно.

Примерный перечень тем для дискуссий, диспута

Раздел 1. Тема 1 – Тема 2

1. Бюрократия как стиль управления в современном обществе.

2. Проблема надежности результатов исследования психологии и социологии управления.

Раздел 2. Тема 3 – Тема 10

1. Мотивация трудовой деятельности как решающий фактор результативного функционирования организации.

2. Имиджевые факторы позиционирования руководителя.

3. Социально-психологический климат: диагностика и формирование

4. Методы профилактики конфликтов в организации.

5. Социально-психологические аспекты обеспечения профессионального здоровья руководителей.

Тесты

Тестовые задания по Разделу 1

1. Объектом психологии управления являются:

- а) трудовые процессы в организации;
- б) организованная деятельность людей;
- в) особенности протекания психических процессов в трудовой деятельности;
- г) мотивация сотрудников.

2. Психология управления – это:

а) отрасль психологии, изучающая закономерности совершенствования психической составляющей трудового процесса;

б) наука о закономерностях развития и функционировании психики как особой формы жизнедеятельности;

в) междисциплинарная прикладная область психологии, предмет которой – изучение и решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний и теорий;

г) наука, изучающая психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду.

3. Проблемное поле социологии управления образуют:

а) процессы становления, развития и функционирования административных, деловых и общественно-политических систем как социальных систем;

- б) процессы должностного и профессионального роста работников;
- в) процессы управления и администрирования в организации;
- г) процессы адаптации сотрудников.

4. Предметную область социологии управления составляют:

- а) общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса;
- б) вопросы зарождения, развития и функционирования социальных организаций;
- в) управленческие отношения, процессы их институционализации и социальные механизмы оптимизации управленческого воздействия;
- г) социально-психологические закономерности взаимодействия различных социальных групп.

5. Исключите функцию, которая не относится к функциям социологии управления:

- а) консультативная;
- б) теоретико-познавательная;
- в) диагностическая;
- г) статистическая.

6. Объект социологии управления:

- а) взаимоотношения власти;
- б) трудовые отношения;
- в) социальная стабильность и безопасность;
- г) социальное управление в социальных системах разного уровня.

7. Предмет социологии управления и предмет социологии организаций:

- а) совпадают;
- б) не совпадают;
- в) совпадают частично;
- г) верных ответов среди приведенных нет.

8. Социология управления как самостоятельная наука развивается в России:

- а) в начале XX века;
- б) в середине XX столетия;
- в) в конце XX века;
- г) в начале XXI века.

9. Автор теории человеческих отношений:

- а) А. Файоль;
- б) А. Этциони;
- в) Э. Мэйо;
- г) А. Маслоу.

10. Какие направления в развитии управленческой мысли в России способствовали формированию социологии управления как самостоятельной науки:

- а) заводская социология;
- б) НОТовское движение;
- в) тектология;
- г) социология организации.

11. Укажите, с помощью какого социологического метода, в процедуре коммуникационного анализа можно выявить и проанализировать неформальную коммуникационную сеть:

- а) социологического опроса;
- б) контент-анализа;
- в) социометрии;
- г) социологического эксперимента.

12. Исключите социологический метод исследования, который не используется в процедуре социотехнического анализа:

- а) социологический опрос;
- б) анализ документов;
- в) социологический эксперимент;

г) метод экспертных оценок.

13. Основная задача организационно-структурного анализа:

- а) оценить рациональность организационной структуры;
- б) изучить формальную и неформальную структуру организации;
- в) оценить степень эффективности коммуникационных сетей;
- г) оценить степень соответствия работников замещаемым должностям.

14. С помощью какого метода может быть исследовано содержание устава организации, приказы, распоряжений, докладные записки и прочие организационные документы:

- а) наблюдение;
- б) анкетирование;
- в) контент-анализ;
- г) эксперимент.

15. Исследование какой группы проблем управленческой практики предполагает генетический анализ:

- а) управление отношениями;
- б) управление системами;
- в) управление результатами;
- г) управление людьми.

Тестовые задания по Разделу 2 «Личность и организация»

1. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный.

2. Лидерство-это эффективное использование:

- а) способности к убеждению;
- б) способности к влиянию;
- в) организаторских способностей;
- г) информационных технологий.

3. Какой из методов мотивации предполагает совместное выявление проблем и поиски согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества рабочих и администрации?

- а) экономические методы;
- б) целевой метод;
- в) метод проектирования работ, обогащения труда;
- г) метод соучастия или вовлечения работников.

4. Что относится к внутренним причинам поведения и деятельности?

- а) мотивы;
- б) стимулы;
- в) потребности;
- г) желания.

5. Наличие четких собственных целей, творческого подхода и современных управленческих установок необходимы в работе менеджеру:

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

6. Стратегия взаимодействия конфликтующих сторон, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны, называется стратегией:

- а) сотрудничества;
- б) компромисса;

- в) уступки;
- г) соперничества.

7. Укажите основные этапы формирования корпоративной культуры:

- а) определение миссии организации;
- б) определение основных базовых ценностей;
- в) формулировка стандартов поведения членов организации, исходя из ее базовых ценностей;
- г) введение униформы.

8. Ведущий стиль межличностного взаимодействия, заключающийся в мягкости, ожидании помощи и советов, доверчивости, склонности к восхищению окружающими, вежливости, называется:

- а) властно-лидирующий;
- б) ответственно-великодушный;
- в) зависимо-послушный;
- г) недоверчиво-скептический.

9. Социально-психологический климат оказывает влияние:

- а) только на отдельных членов коллектива;
- б) только на коллектив в целом;
- в) на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом.

10. К основным видам управленческого общения относятся:

- а) дружеская беседа;
- б) деловые переговоры;
- в) совещание;
- г) мозговой штурм;
- д) дисциплинарная беседа.

11. Элемент конфликтной ситуации - это:

- а) предмет конфликта;
- б) длительность конфликта;
- в) функциональность конфликта;
- г) масштаб конфликта.

12. Фактор трудовой мобильности персонала, относящийся к частично управляемым со стороны работодателя (предприятия) - это:

- а) удовлетворенность трудовым коллективом;
- б) условия труда;
- в) природно-климатические условия.

13. Понятие, характеризующее внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию:

- а) личность;
- б) индивидуальность;
- в) личностный потенциал;
- г) трудовой потенциал.

14. Расположите компоненты динамической структуры личности в порядке, отражающем процесс формирования, становления и развития личности:

- а) особенности психических процессов личности;
- б) направленность личности;
- в) биопсихологические свойства личности;
- г) опыт личности.

15. Профессионально-важные качества – это:

- а) совокупность качеств личности, позволяющих ей успешно выполнять свои должностные обязанности;
- б) совокупность социально-значимых качеств личности;
- в) совокупность творческих способностей;
- г) совокупность психологических качеств.

16. Укажите правильный порядок стадий формирования коллектива:

- а) интеграция;
- б) стабилизация;
- в) первичный синтез;
- г) дифференциация;
- д) распад.

17. Пара каких показателей характеризует ориентацию руководителя на достижение производственных задач организации и решение проблем коллектива:

- а) интерес к производственным показателям – интерес к собственному авторитету;
- б) интерес к производственным показателям – интерес к людям;
- в) интерес к имиджу фирмы – интерес к людям;
- г) интерес к собственному авторитету – интерес к людям.

18. Укажите условия, которые способствуют созданию команды:

- а) умение найти точку соприкосновения, общие ценности и интересы, чёткость и ясность позиций;
- б) потребность быть победителем, брать верх;
- в) готовность помогать другому;
- г) безапелляционные заявления.

19. Основателем исследовательского направления, получившего название групповой динамики в зарубежной социальной психологии является:

- а) Ч. Кули;
- б) К. Левин;
- в) Ю. Хемфилл;
- г) Н. Трипплет.

20. Ситуация, когда кто-нибудь заставляет себя согласиться с мнением коллег, потому что они ждут от него этого, является примером:

- а) нонконформизма;
- б) конформизма;
- в) девиации;
- г) оппортунизма.

21. Групповая сплоченность – это:

- а) способность социальной группы в процессе совместной деятельности принимать общие решения и лоббировать свои интересы;
- б) социально-психологическая характеристика коллектива, свидетельствующая, что он находится на начальной фазе развития;
- в) единство трудового поведения членов коллектива, проявляющееся в общности интересов, ценностей и норм поведения;
- г) состояние социальной группы, которое характеризуется разбросом мнений, оценок и социальных установок, по поводу решения важнейших вопросов совместной деятельности.

Темы докладов

Раздел 1.

Тема 1. Место социологии и психологии управления в системе научного знания

1. Психоанализ: представители, основные положения, рекомендации для практики менеджмента.
2. Бихевиоризм: представители, концепция позитивного и негативного подкрепления в практике менеджмента, основные положения.
3. Гуманистическая психология: представители, основные положения, теории мотивации.
4. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, теория FRG К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга.
5. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора, теория равенства С. Адамса.
6. Методы социологии и психологии управления: диагностические и регулирующие.

Тема 2. Управление как социально-психологическое явление

1. Внешние факторы: стратегия основательных решений; стратегия риска; стратегия действенности; стратегия эффективных сотрудников-профессионалов; стратегия упрощения; стратегия качества; стратегия лояльности и преданности; стратегия сотрудничества.

2. Внутренние факторы принятия решений ("личный профиль решения"): индивидуально-психологические особенности личности специалиста; возраст; образование; опыт; стереотипы мышления; психические установки; ценности; предубеждения; мотивация и др.

3. Стил ь принятия решений и "ловушки" на пути принятия решений.

Раздел 2. Личность и организация

Тема 3. Личность как объект и субъект управления

1. Познавательные процессы: восприятие, внимание, память, мышление.

2. Индивидуальные особенности мышления как интегрального познавательного процесса личности: аналитики, прагматики, критики, идеалисты, реалисты.

3. Регуляция эмоциональных состояний и эмоциональная зрелость.

4. Индивидуально-типологические особенности работника: темперамент, характер, способности.

5. Учет индивидуально-типологических особенностей сотрудников.

Тема 4. Мотивация и поведение личности в организации

1. Типы мотивации работников.

2. Мотивация по потребностям.

3. Концепция мотивации А. Маслоу.

4. Основные формы и методы стимулирования работников.

Тема 5. Руководство и лидерство в структуре организации

1. Теоретические подходы к проблеме лидерства: «теория черт», поведенческий подход, ситуационный подход.

2. Индивидуальные стили руководства.

3. Типичные ошибки в управлении их профилактика.

4. Способности к управленческой деятельности.

5. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства.

6. Имидж и репутация руководителя.

7. Социальная ответственность руководителя.

Тема 6. Личность и малые группы в организации

1. Группа: понятие, виды, композиция, структура.

2. Групповая динамика.

3. Понятие команды и командообразования.

4. Групповая сплоченность, совместимость, сработанность.

5. Проблема коллектива в отечественной социальной психологии.

6. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе.

7. Виды и стили общения в коллективе.

8. Типы отношений в коллективе с т. зр. социально-психологического климата: «команда», «теплая команда», «невмешательство», «задача», «золотая середина».

9. Особенности отношений в системе «руководитель-подчиненный».

Тема 7. Конфликт в организации

1. Понятие конфликта, типология конфликтов.

2. Причины конфликтов в организациях: производственно-технологические, экономические, управленческие, социально- психологические.

3. Межличностные и межгрупповые конфликты.

4. Показатели конфликтной ситуации в трудовом коллективе: масштаб, длительность, новизна или типичность конфликта, функциональность или дисфункциональность конфликта.

5. Основные стадии возникновения и развития конфликтной ситуации.

6. Пути профилактики и выхода из конфликтных ситуаций.

7. Социально-психологический микроклимат.

Тема 8. Профессиональное здоровье

1. Профессиональное положение и психологическое благополучие.
2. Понятие психического здоровья.
3. Взаимодействие между семьей и работой.
4. Влияние сменной и ненормированной работы на профессиональное здоровье.
5. Негативные факторы снижения успешности выполнения работы.

Тема 9. Организационная культура как социально-психологическая проблема

1. Функции организационной культуры.
2. Принципы формирования и поддержания организационной культуры.
3. Факторы поддержания организационной культуры: отбор персонала; деятельность высшего руководящего звена; адаптация и социализация работников.
4. Типология организационных культур.

Тема 10. Имидж как технология социального управления

1. Психология симпатии.
2. Имидж в деловой сфере.
3. Слагаемые имиджа руководителя (менеджера).
4. Разработка имиджа.
5. Этапы вхождения в образ: имитационный образ, ролевой образ, жизненный образ.
6. Психология успеха.
7. Планирование карьеры и делового успеха.
8. Имидж и самопрезентация.