

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Управление научными проектами в физике
Методические указания по выполнению практических работ

Направление подготовки 03.04.02 Физика
Направленность (профиль)
«Биофизика и медицинская инженерия»

Квалификация выпускника: магистр

Ставрополь
2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Тема 1. Психология управления ее предмет и принципы.	12
Тема 2. Методологические подходы в психологии управления	15
Тема 3. Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений	17
Тема 4. Руководство и лидерство в управлении организациями	20
Тема 5. Подготовка управленческих кадров	23
Тема 6. Профессиональные деформации персонала	25
Тема 7. Психологические основы делового общения	28
Тема 8. Конфликты в организации и возможности их разрешения	31

ВВЕДЕНИЕ

Целью изучения дисциплины является освоение необходимого материала о теоретико-игровых и оптимизационных моделях и методах (механизмах) управления научными проектами по физике в ВУЗах.

Задачами дисциплины является:

- Рассмотрение проблемы управления научными проектами в ВУЗе в рамках теории управления проектами, теории управления организационными системами и программно-целевого планирования и управления.
- С учётом обобщённой структуры деятельности рассмотрение характеристик научных проектов в рамках основных компонентов деятельности.
- На основе анализа подходов и результатов исследований проблемы управления исследованиями и разработками, а также оценки научной деятельности и её результатов, рассмотрение основных направлений повышения эффективности научной деятельности ВУЗа.

Дисциплина относится к базовой части, её освоение происходит в 3 семестре.

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ИД-1УК-1 Осуществляет выбор информационных ресурсов для поиска информации в соответствии с поставленной учебной задачей.

ИД-2УК-1 Систематизирует информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями выполнения учебного задания.

ИД-3УК-1 Формулирует и аргументирует выводы и суждения, в том числе с применением философского понятийного аппарата.

ИД-1УК-2 В рамках проектной деятельности моделирует атмосферные процессы с учетом экономических факторов и в соответствии с требованиями экологической и промышленной безопасности

ИД-2УК-2 Внедряет новый проект в производство и управляет им на всех этапах его жизненного цикла

ИД-1УК-3 Управляет производственной деятельностью работников

ИД-2УК-3 Подготавливает и представляет презентации планов и результатов собственной и командной деятельности

ИД-1ОПК-2 Проектирует методики прогноза развития атмосферных процессов различных масштабов

ИД-1ОПК-4 Разрабатывает, использует, систематизирует и анализирует методическую, научно-техническую и технологическую литературу, для принятия решений в научных исследованиях и в практической технической деятельности;

ИД-2 ОПК-4 Проектирует инновационные технологические процессы создания методик прогноза состояния атмосферы с учетом экологических, экономических, и других факторов

Цель данного практикума – описание последовательности, основного содержания, методики выполнения практических занятий по учебному курсу и (или) самостоятельной подготовки к ним. Занятия проводятся в форме практической работы.

Контрольные точки и виды отчетности по ним

Для магистрантов рейтинговая оценка знаний студента не предусмотрена. Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу учащихся по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме, с представлением продукта деятельности учащегося. В качестве форм и методов контроля внеаудиторной самостоятельной работы учащихся могут быть использованы, зачеты, тестирование, самоотчеты, контрольные работы, защита творческих работ и др., которые могут осуществляться на учебном занятии или вне его (например, оценки за реферат).

Критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы учащегося являются:

- уровень освоения учащимся учебного материала;
- умение учащегося использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- сформированность общих и профессиональных компетенций;
- обоснованность и четкость изложения ответа;
- оформление материала в соответствии с требованиями.

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Преподавателем учебной дисциплины эмпирически определяются затраты времени на самостоятельное выполнение конкретного содержания учебного задания: на основании наблюдений за выполнением учащимися аудиторной самостоятельной работы, опроса студентов о затратах времени на то или иное задание, хронометража собственных затрат на решение той или иной задачи с внесением поправочного коэффициента из расчета уровня знаний и умений учащихся. При разработке рабочей программы по учебной дисциплине или профессиональному модулю при планировании содержания внеаудиторной самостоятельной работы преподавателем устанавливается содержание и объем теоретической учебной информации или практических заданий, которые выносятся на внеаудиторную самостоятельную работу, определяются формы и методы контроля результатов. Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программе учебной дисциплины или профессионального модуля.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы могут быть:

- для овладения знаниями: компетентностно-ориентированное задание, чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы); составление плана текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование текста; реферирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами; учебно-исследовательская работа; использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.;

- для закрепления и систематизации знаний: компетентностно-ориентированное задание, работа с конспектом лекции (обработка текста); повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио- и видеозаписей); составление плана тезисов ответа; составление таблиц для систематизации учебного материала; изучение нормативных материалов; ответы на контрольные вопросы; аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, контент-анализ и др.); подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции; подготовка рефератов, докладов; составление библиографии, тематических кроссвордов; тестирование и др.;

- для формирования компетенций: компетентностно-ориентированное задание, решение задач и упражнений по образцу; решение вариативных задач и упражнений; выполнение чертежей, схем; выполнение расчетно-графических работ; решение

ситуационных педагогических задач; подготовка к деловым играм; проектирование и моделирование разных видов компонентов профессиональной деятельности; подготовка курсовых работ; опытно-экспериментальная работа; упражнения на тренажере; упражнения спортивно-оздоровительного характера; рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др. Виды заданий для внеаудиторной самостоятельной работы, их содержание и характер могут иметь вариативный и дифференцированный характер, учитывать специфику специальности, изучаемой дисциплины, индивидуальные особенности студента. При предъявлении видов заданий на внеаудиторную самостоятельную работу рекомендуется использовать дифференцированный подход к студентам. Перед выполнением студентами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает учащихся о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами учащихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений учащихся. Отчет по самостоятельной работе учащихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

Конспектирование

Выписки из прочитанного и конспектирование являются важнейшей частью самостоятельной работы студента над первоисточниками. Они способствуют выработке навыков в изложении материала, мобилизации памяти, организованности мысли, выработке умения анализировать и обобщать. Форм записей много. Самой распространенной формой записи считается конспект. Конспект – это сокращенная запись основных положений прослушанного или прочитанного материала. В конспекте нужна не стенограмма и дословность, а самостоятельная обработка материала, выделение и закрепление основного. В живой речи, в лекциях, в пояснениях, так же, как и в книгах много элементов, которые призваны обеспечить понимание, их нет нужды заносить в конспект. С полной точностью надо записывать формулы, законы, определения, выводы и доказательства. При записи полезно пользоваться сокращенными обозначениями, но неслучайными, а логически построенными, а также символами и знаками.

Такая запись в аудитории, с обилием сокращений не является окончательной. Поэтому конспект лекции требует доработки, дополнения в тот же день, посвежей памяти с применением учебника, пособий и других источников. Конспект всегда пишут начисто – это избавляет от больших трат времени на переписку.

Нецелесообразно переписывать конспект у других, если студент не присутствовал на лекции. Конспект товарища составлен в соответствии с его уровнем подготовки, он сугубо индивидуален. Конспект по данному предмету лучше вести в отдельной тетради, а не на различных листках. В тетради обязательно должны быть широкие поля для возможных дополнений и доработки. Тщательно помечаются заглавия. Закончив главу или тему, необходимо занести ее в общее оглавление тетради-конспекта с указанием порядковых страниц. Особое внимание следует уделить конспектированию первоисточников по предмету. Конспектирование первоисточников – один из важнейших методов изучения предмета.

Приступая к конспектированию, необходимо помнить следующее:

- прежде всего, конспект первоисточника должен точно передавать идею, мысль автора работы, характер и ход изложения основного материала в той последовательности, как это делается в самой книге или статье;

- необходимо выделить главное в прочитанном отрывке, главе, книге, отличать основные положения и выводы от примеров, исторических справок, попутных замечаний, отклонения автора от темы;

- наряду с основными положениями источника конспект включает все же и наиболее яркие факты, цифры, подтверждающие или иллюстрирующие эти положения;

- при составлении конспекта возможна текстуальная передача, т.е. цитирование, при этом нужно обязательно указать страницу;

- при конспектировании необходимо указывать год издания работы, писать полностью и точно название произведения и разделов (глав);

- для составления конспекта необходимо неоднократное чтение.

Предварительное чтение предполагает уяснение общего смысла содержания работы, поэтому оно ведется от начала до конца. При последующем чтении выделяются основные мысли автора, обоснование отдельных положений, методы и формы доказательства, яркие примеры. Все это заносится в конспект.

Составление хорошего краткого конспекта первоисточника требует значительно больших усилий мысли и рабочего времени, чем длинное переписывание из первоисточника целых абзацев и страниц. Таким образом, самостоятельная работа мысли, творчество – главное при составлении конспекта. В практике самостоятельной работы встречаются и другие виды записей первоисточников. Среди них можно назвать план, развернутый план, тезисы, развернутые тезисы, цитаты, рецензии, рабочие записи.

План – это перечень кратко сформулированных вопросов, изложенных в изучаемом источнике и отражающих его содержание и структуру. По существу, планом любой книги является ее оглавление, но как форма записей при чтении план должен быть несколько подробнее оглавления. Кроме общего плана источника могут быть составлены планы отдельных его частей, показывающие ход мыслей автора, логику его доказательств и обоснований. Пользуясь этой формой легко восстановить в памяти содержание любой книги. Составление плана может рассматриваться также в качестве предварительной работы перед тем, как перейти к более сложным видам записей: тезисам и конспекту. Такой план окажет студенту существенную помощь.

Пересказ в связной форме пунктов плана получает форму аннотации, где определено содержание книги и дана ее краткая характеристика. Тезисы – это основные мысли, положение высказанные в краткой четкой форме. Для их составления требуется достаточно полное усвоение содержания книги, четкое представление о ее основной идее и наиболее существенных положениях, утверждаемых автором. Логика расположения тезисов определяется основной идеей книги, что не всегда совпадает с последовательностью изложения в ней материала. Тезисы могут нумероваться цифрами или обозначаться буквами от начала и до конца. Но они могут быть составлены по разделам или главам и в каждом разделе иметь свои порядковые номера.

В тезисах, как правило, не должно содержаться фактических данных. Однако иногда бывает целесообразно после каждого тезиса давать краткий перечень фактов, приводимых автором в его обоснование. Тезисы, дополненные обоснованием и доказательствами – развернутые тезисы. Тезисы сокращают объем записи и способствуют выработке логического мышления. Следует овладеть этой формой изучения первоисточников.

Цитаты – дословная запись мысли автора, часть текста, выписанная из книги или статьи без всяких изменений. Цитата выделяется с обеих сторон вычками. После цитаты в скобках (или внизу листа в виде сноски) указывается автор, название книги и страница, откуда взята цитата. Рабочие записи – это форма записей, в которую komponуются все предыдущие виды записей, выполненные студентом в семестре, применительно к программе или учебному плану. Недостающие места по программе восполняются из других источников.

Рабочие записи – краткие ответы на вопросы программы, определение понятий, специальных терминов, обобщение фактов и явлений, отбор минимального количества наиболее показательных примеров, фактов. Такие записи обычно ведутся при подготовке к семинару, зачету, экзамену. Сюда войдут и материалы из консультаций преподавателей. Таким образом, рабочие записи – это тексты, составленные самим студентом, используемые им для изучения данной дисциплины в целом. В основу рабочих записей должны быть положены соответствующие пункты программы, а не просто последовательное изложение основных мыслей проработанного материала. Рецензия – аргументированное суждение-отзыв о прочитанной книге с добавлением краткого изложения ее содержания. Каждый студент в ходе самостоятельной работы над источниками в соответствии со стоящей перед ним задачей может пользоваться любой формой записи. Однако, используя многообразие форм, следует помнить в основном – творческом подходе к изучению дисциплины, органической связи теории с решением практических задач современного российского общества.

Методические рекомендации к написанию реферата

Реферат представляет собой краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада, содержания научного труда или трудов специалистов по избранной теме, обзор литературы определенного направления. Такой обзор должен давать представление о современном состоянии изученности той или иной научной проблемы, включая сопоставление точек зрения специалистов, и сопровождаться собственной оценкой их достоверности и убедительности.

Реферат – это не просто пересказ прочитанного, это серьезная работа, требующая, довольно основательной подготовленности автора. Наряду с главной задачей ознакомления с трудами ученых, реферат ставит не менее важные учебно-методические цели, присущие и научной работе. Это – обдуманный выбор темы, библиографический поиск, отбор и анализ содержащихся в научной литературе фактов, положений и выводов, их группировка, логичное изложение в соответствии с планом и собственной оценкой автора реферата, составление справочного аппарата (список использованной литературы) и оформление всего текста. Работая над рефератом, студент получает возможность обрести навыки анализа научной литературы, овладеть методикой научного исследования и основами подготовки письменной работы. Написание даже небольшого сочинения на избранную научную тему, безусловно, содействует более глубокому ознакомлению с материалами, относящимися к соответствующему историческому периоду, способствует овладению целым рядом полезных навыков, в частности, умению самостоятельно работать с книгой, помогает выявить интерес и определить круг возможных дальнейших научных занятий.

Процесс работы над рефератом включает в себя ряд этапов.

Во-первых, это выбор темы.

Во-вторых, это подбор и изучение литературы. Для этого существуют тематические каталоги библиотек и библиографические указатели

литературы. При изучении соответствующей литературы нужно различать собственно научную литературу и публикации научно-популярного, а зачастую, и псевдонаучного характера, что для является непростой задачей, особенно для студентов младших курсов.

Отличительными чертами научной литературы являются наличие справочно-библиографического аппарата, публикации в изданиях академических институтов, крупных университетов, музеев. Чтение научной литературы, по сравнению с художественной, развлекательной или информационной, требует специфических навыков и подходов. При встрече с непонятными терминами нужно обращаться к словарям. В процессе работы желательно составлять краткие конспекты прочитанного, отмечая основные подходы, выводы автора. Полезно делать выписки фрагментов текста, которые

потом могут быть использованы в работе. Необходимо сразу же составлять библиографические карточки, на которые заносить выходные данные, почерпнутые из прочитанных изданий, используя принятые стандарты библиографического описания (автор, название, место и год издания, издательство, страницы). Проанализировав прочитанное и отбросив второстепенное для избранной темы, следует, сжато, в виде тезисов, сформулировать основные смысловые блоки и записать их содержание своими словами. Возникающие по ходу работы собственные суждения и оценки лучше записывать на свободном поле листа конспекта или карточки, выделяя другим цветом или помещая в квадратные скобки, чтобы не спутать с конспектируемым текстом. Полученный в результате работы с литературой и источниками материал, как правило, превышает необходимый объем реферата. В дальнейшем предстоит составить его план, выбрать, сконструировать изработанного конечный вариант реферата.

Следующий этап – составление плана. Правильно построенный план реферата служит организующим началом в работе, помогает систематизировать материал, обеспечивает последовательность его изложения. Составляется он обычно по хронологическому или проблемному принципу. Первый предполагает рассмотрение того или иного явления в его историческом развитии (от прошлого – к настоящему), второй – изучение нескольких явлений (проблем) и связей между ними. Возможно сочетание обоих подходов с применением проблемно-хронологического принципа раскрытия темы. Все пункты плана должны быть дословно повторены в тексте реферата в качестве заголовков разделов. План составляется студентом самостоятельно, с учетом замысла работы. Против каждого из перечисленных пунктов указывается страница, с которой данный пункт начинается в тексте реферата. Во введении должна быть обоснована актуальность темы, сформулированы цели работы и основные вопросы, которые предполагается раскрыть в реферате, а также должно быть указано, с использованием каких материалов выполнена работа – дается краткая характеристика использованной литературы с точки зрения полноты освещения в ней избранной вами темы (историография проблемы). Объем введения не должен превышать 1-1,5 страниц. В основной части работы необходимо достаточно полно и убедительно раскрыть все пункты плана, сохраняя логическую связь между ними и последовательность перехода от одного к другому. Каждый раздел рекомендуется заканчивать кратким выводом. В заключении обобщается изложенный в основной части материал, формулируются общие выводы, указывается, что нового лично для себя вынес автор реферата из работы над ним. Делая выводы, необходимо учитывать опубликованные в литературе различные точки зрения на изложенную в работе проблему, сопоставить их и отметить, какая из них больше импонирует автору реферата. Во всей работе, особенно во введении и заключении, должно присутствовать личное отношение автора к раскрываемым вопросам. Заключение по объему, как правило, не должно превышать введения.

После составления плана, можно приступить непосредственно к написанию реферата. Работу рекомендуется сначала писать на черновике, на одной стороне листа с полями слева, чтобы при необходимости можно было сделать текстовые вставки на полях или на оборотной стороне листа. Важно следить за тем, чтобы изложение материала точно соответствовало цели и названию параграфа.

Написав черновую рукопись, нужно отредактировать весь написанный текст. Приступать к редактированию работы лучше спустя 2-3 дня. Взглянув на написанный текст свежим взглядом, легче увидеть свои ошибки и выбрать путь для улучшения содержания работы. Черновой вариант рукописи должен быть переписан на белом, либо набран на компьютере. Излагать материал в реферате рекомендуется своими словами, недопуская дословного переписывания из литературных источников. Работа должна быть написана грамотным языком. Сокращение слов в тексте недопускается. Исключения составляют общеизвестные сокращения и аббревиатуры. Реферат предполагает развитие навыков научного исследования. Характерные для публицистики эмоциональность и

пристрастность при написании реферата недопустима. Позиция автора должна быть непредвзятой, объективно отстраненной и беспристрастной. Большое значение имеет правильная трактовка понятий, их точность и научность. Употребляемые термины должны быть общепринятыми либо приводиться со ссылкой на автора. В то же время следует избегать чрезмерной наукообразности. Научной терминологией необходимо пользоваться умеренно и избегать неоправданного употребления непонятных терминов, а в случае их применения – объяснять значение терминов в скобках или сноске.

Реферат должен быть правильно и аккуратно оформлен, текст (рукописный или в компьютерном исполнении) – разборчивым, без стилистических и грамматических ошибок. Работа выполняется на вертикально расположенных листах. Все страницы реферата, исключая титульный лист, нумеруются арабскими цифрами. Объем реферата в среднем – 15-20 страниц (то есть 25-40 тыс. печатных знаков) формата А4 (210 x 297 мм), набранных на компьютере и заполненных с одной (лицевой) стороны. Реферат должен быть написан студентом самостоятельно, на основе глубокого изучения рекомендуемой литературы. Работу следует выполнять на листах формата А4 (210x297 мм). Нумерация страниц и приложений осуществляется в правом верхнем углу и должна быть сквозная. Текст работы может выполняться с использованием шрифта Times New Roman, размер 14, интервал 1,5; абзацный отступ – 1,25. Для реферата рекомендуется следующая структура:

1. Титульный лист.
2. Содержание (оглавление).
3. Теоретическая часть.
4. Практическая часть.
5. Список использованной литературы.
6. Приложения.

Содержание представляет собой перечень разделов и подразделов реферата. На каждую цитату, мысль, идею, положение, материалы (таблицы, схемы и др.), заимствованные из каких-либо источников, должны быть даны ссылки в тексте. Все схемы, рисунки, таблицы, диаграммы и другой иллюстративный материал должен иметь название и соответствующий номер. На каждую иллюстрацию необходима соответствующая ссылка в тексте. Иллюстративный материал включается в основной текст работы. Список используемой литературы приводится в конце конспекта. В процессе защиты преподаватель уточняет самостоятельность выполнения работы, уровень знаний студента.

В процессе защиты и при оценке реферата обращается особое внимание на:

- степень соответствия объема и содержания темы работы ее целям и задачам;
- четкость изложения;
- обоснованность основных положений, выводов, предложений;
- знание литературы по разрабатываемой теме;
- качество оформления работы;
- правильность ответов на вопросы в ходе защиты работы;
- умение отстаивать свою точку зрения.

Темы рефератов дают возможность студентам самостоятельно провести анализ проблемы с использованием научной литературы по теме, сделать выводы, обобщающие как научные взгляды, так и авторскую позицию по проблеме.

При проверке задания, оцениваются: новизна реферированного текста, степень раскрытия сущности проблемы, обоснованность выбора источников, соблюдение требований к оформлению, грамотность.

Тема реферата выбирается студентом из рекомендуемых в соответствии с его научными интересами:

1. Государственное регулирование инновационной деятельности и управление инновационными проектами.
2. Сфера НИОКР и трансформирование управления инновационными проектами.

3. Структура и закономерности инновационного процесса и управление инновационным проектом.
4. Виды инноваций и содержание инновационной проектной деятельности фирм.
5. Инновационная стратегия вуза и управление инновационным и проектами.
6. Инновационный менеджер в процессе управления инновационными проектами.
7. Инновационные предприятия, их особенности и потенциал эффективности в управлении инновационными проектами.
8. Современная инновационная политика в РФ и механизмы управления крупными инновационными проектами.
9. Управление инновационными проектами и коммерциализация результатов фундаментальных исследований.
10. Управление инновационными проектами и коммерциализация результатов прикладных исследований.
11. Фундаментальные проблемы внедрения новшеств в России и их влияние на управление инновационным и проектами.
12. Развитие изобретательства и рационализаторства в России и внедрение их результатов через осуществление инновационных проектов.
13. Оценка и отбор нововведений для организации, специализирующейся на реализации инновационных проектов.
14. Управление процессами создания новых знаний и генерирование инновационных проектов на их основе.
15. Управление освоением новшеств и стимулирование осуществления инновационных проектов со стороны общественных институтов.
16. Общественная и государственная поддержка частной инициативы реализации инновационных проектов.
17. Изменение образа жизни и бытовых условий людей под влиянием реализации инновационных проектов.
18. Социальные и психологические аспекты нововведений на примере результатов реализации инновационных проектов.
19. Государственное регулирование крупномасштабных инновационных процессов.
20. Рынок инновационных проектов и инновационное развитие общества.
21. Управление рабочей группой при реализации инновационных проектов.
22. Управление персоналом в научных организациях и активизация инициирования инновационных проектов.
23. Конкурентоспособность предприятия и ее обеспечение с помощью инновационных проектов.
24. Научная организация как организационная структура управления инновационными проектами.
25. Мобильность научных кадров и повышение результативности управления инновационными проектами.
26. Управление материально-техническим снабжением при управлении инновационными проектами.
27. Целеполагание при управлении и социально-экономические цели инновационных проектов.
28. Глобальные и отечественные источники финансирования реализации инновационных проектов.
29. Малое инновационное предпринимательство и его потенциал в реализации инновационных проектов в разных странах.
30. Реализация инновационных проектов на рынке образовательных услуг.
31. Реализация инновационных проектов на рынке медицинских услуг.
32. Реализация инновационных проектов на рынке информационных технологий.

33. Организация управления научно-техническим развитием производства и эффективная реализация инновационных проектов.

34. Восприятие нововведений производственной системой и современные методы воздействия на его эффективность.

35. Объекты интеллектуальной собственности в управлении инновационными проектами.

36. Нормативно-законодательная база инноваций в России и управление инновационными проектами

37. Связь методических, экономических и социально-психологических аспектов управления инновационными проектами.

Практическое занятие № 1. Психология управления ее предмет и принципы.

Цель: изучить специфику психологии управления.

Формируемые компетенции или их части:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Освоить основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Применять методы анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методы анализа и коррекции командных ролей

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов:

В результате освоения темы студент успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. Применяет методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.

Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды.

Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Психология управления – это отрасль психологии, которая изучает психологические закономерности управленческой деятельности.

Как наука психология управления продуцирует психологические знания, которые применяются при решении проблемы управления деятельностью организации.

На разных этапах развития психологии управления в её предмет включали следующие аспекты:

- социально психологические вопросы производственных групп и коллективов, психологические особенности деятельности руководителя, психологические проблемы отбора руководящих кадров психолого-педагогических особенностей их подготовки и переподготовки;
- функционально структурный анализ управленческой деятельности, социально психологический анализ производственных и управленческих коллективов, психологические проблемы взаимоотношений в коллективе;
- совокупность психических явлений и отношений в организации (психологические факторы эффективной деятельности руководителей, психологические особенности принятия индивидуальных и групповых решений, психологические проблемы лидерства и тому подобное).

Объектом психологии управления является изучение приоритета личности.

В целом, исходя из единства предмета и объекта психологии управления, к её интегральным задачам можно отнести следующие:

1. Анализ и изучение методологических и теоретических основ психологии управления, разработка методов и методик теоретико-прикладных исследований, применения (с предыдущей адаптацией) для потребностей психологии управления методов и методик, которые разработаны в других науках.

2. Выявление и исследование структурных элементов предмета этой науки: личности руководителя, его управленческой деятельности, личности подчинённого, психологических особенностей их взаимодействия в процессе управления.

3. Изучение междисциплинарных связей психологии управления, исследования акмеологических, социокультурных, этнопсихологических и социально-психологических особенностей управленческой деятельности.

4. Выявление психологических показателей эффективности управленческого развития руководителя и его управленческой деятельности (условия и факторы, движущие силы и детерминанты оптимального развития руководителя и результативности управленческой деятельности).

5. Разработка практических рекомендаций для руководителей с целью улучшения управленческой деятельности, делового общения, эффективного решения управленческих заданий и др.

Методы управления – это способы, средства воздействия на управляемые объекты для достижения поставленной цели.

В соответствии с отношениями управления выделяются следующие наиболее общие методы управления:

1. Экономические.
2. Социально- психологические.
3. Административные.
4. Идеологические.
5. Правовые.

Вопросы и задания:

1. Основные понятия психологии управления.
2. Источники психологии управления. Связь с другими науками.
3. Предмет психологии управления.
4. Субъект и объект управления.
5. Эволюция управленческой мысли.
6. Методологические подходы к управлению.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Трусь, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск :Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск :Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва : Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

Практическое занятие № 2. Методологические подходы в психологии управления.

Цель: помочь студентам ознакомиться с основными школами управления, уяснить функции управления, закрепить понятие мотивации, её роли в управлении, рассмотреть социально-психологические влияния: конформизм, внушаемость подчинение.

Формируемые компетенции или их части:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Освоить основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Применять методы анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методы анализа и коррекции командных ролей

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов:

В результате освоения темы студент успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. Применяет методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.

Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды.

Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Главная заслуга Тейлора состоит в том, что он разработал методологические основы нормирования труда, стандартизировал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы в расстановке и стимулировании труда рабочих.

Основные положения книги:

- 1) создание нового вместо старых сложившихся методов. Исследование каждого отдельного элемента.
- 2) Отбор рабочих на основе научных критериев их тренировки и обучение. Человек – придаток производства и важно синхронизировать труд человека и машины. Создать механизм «человек–машина».
- 3) Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле научного обоснования системной организации труда.
- 4) Равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими.
- 5) Использование прогрессивной системы оплаты труда. Для стимулирования большей производительности.

Функции управления представляют собой специфический вид работ, обеспечивающий рациональную форму разделения труда работников управления. Ключевые слова управления: цель, функция, структура управления, методы управления.

Каждая конкретная функция управления выражает какую-либо сторону производства и соответственно требует определённых специалистов, поэтому изучение *функций управления* – это исходная научная основа для формирования аппарата управления. *Аппарат управления* представляет собой систему взаимосвязанных и взаимодействующих звеньев и отдельных работников, наделённых соответствующими полномочиями и располагающими материально технической базой.

Теория управления различает основные или *общие и конкретные*, специфические функции управления. Основу формы содержания процесса управления составляют следующие функции: функция планирования, функция организации, функция регулирования, функция мотивации, функция анализа и учёта, функция контроля.

Вопросы и задания:

1. Какие исторические периоды выделяют, рассматривая развитие теории и практики управления.
2. В чем суть школы научного управления.
3. Выявите отличия административной школы управления от научной.
4. Раскройте суть школы человеческих отношений.
5. В чём состоит сущность процессного подхода в управлении.
6. Обсудите методологию системного и ситуационного подхода.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Трусь, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск : Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск : Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва : Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления». - Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

Практическое занятие № 3. Управленческие задачи и особенности принятия управленческих решений

Цель: закрепить основные понятия по данной теме; выявить сущность управленческого решения и его особенности, рассмотреть Классификацию управленческих решений; дать представление об этапах выработки и принятия управленческих решений.

Формируемые компетенции или их части:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Освоить основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Применять методы анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методы анализа и коррекции командных ролей

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов:

В результате освоения темы студент успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. Применяет методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.

Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды.

Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

С информационной точки зрения *принятие решений* - это переработка органов управления всей стекающейся к нему информации, в первую очередь, от объекта управления по каналам обратной связи.

Поскольку производственная информация отражает систему управления, производственный процесс, а также их состояние и функционирование, она как информационная модель имеет аналогичные процессы управления, составные части и классификацию. Так для обеспечения процесса управления, *производственная информация* должна содержать:

1. Данные в целях управления и функционирования производственного процесса.
2. Критерии оптимального управления производственным процессом.
3. Данные о фактическом наличии продуктов (сырья) и ресурсов.
4. Регламентирующие правовые документы, плановые задания, т. е. данные об ограничениях, производственном процессе и управлении. Регламент ограничения.

5. Данные об объекте управления и управляющем органе (характеристика основных, вспомогательных и материальных и энергетических потоков) основного и вспомогательного оборудования, ресурсов, трудового коллектива и другие.

6. Данные о возмущающих воздействиях на систему управления.

Многообразие распорядительской деятельности должен быть чётко определено, кто и какие решения принимает в пределах его должностного положения. Для этого необходимо классификация (чёткая) решений и определить каким образом их реализовывать.

1) По содержанию различные виды решений можно систематизировать с учётом следующих основных признаков,

2) по сфере действия (по масштабам проблем) – общие решения, частные решения.

3) по длительности действия,

- долгосрочные (перспективные) решения (3–5 лет). Разрабатывается руководством.

- среднесрочные (тактические) решения. Разрабатывают все работники аппарата управления ещё 1 года).

- краткосрочные (оперативные)

4) по функциональному характеру:

- плановые решения

- организационные решения

- координационные

- мотивационные (активизирующие)

- контролирующие (при обратной связи).

5) по степени информативности органа управления:

- в условиях определённости

- риска

- в условиях неопределённости

6) по форме принятия:

- коллективные

- коллегиальные

- единоличные

7) по форме доведения до исполнителей:

- директивная (исполнительные)

- инициативные

8) организационно нормирующие имеют вид лимитирующих актов организационной деятельности (Л. Д. Столяренко) (положения об оплате труда и т. д.).

Вопросы и задания:

1. Психологические особенности решения задач управления.

2. Стили мышления руководителей.

3. Критерии оценки задач управления.

4. Классификация управленческих задач.

5. Типы управленческих задач.

6. Диалектика взаимоотношений задач управления.

7. Классификация управленческих задач.

8. Диалектика взаимоотношений управленческих задач.

9. Трудности в решении управленческих задач

10. Раскрыть этапы выработки и принятия управленческих решений.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Трусь, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск : Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск : Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва : Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

Практическое занятие № 4. Руководство и лидерство в управлении организациями.

Цель: выявить особенности стратегий и тактик решения задач управления, выяснить психологические причины выбора тактик; рассмотреть стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности; ознакомиться с методами решения управленческих задач (мозговой штурм, метод синектики, метод дневников, метод Гордона, метод Дельты, метод «635», метод голосования «за и против», метод утопических игр, метод Дельбека).

Формируемые компетенции или их части:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Освоить основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Применять методы анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методы анализа и коррекции командных ролей

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов:

В результате освоения темы студент успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. Применяет методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.

Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды.

Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Управленческое решение на предприятии представляет собой творческий акт субъекта управления (индивидуального или группового лица), определяющий программу деятельности коллектива по эффективному разрешению назревшей проблемы на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы и анализа информации о её состоянии.

Функции управленческого решения:

- *направляющая* (несмотря на то, что решения принимаются исходя из долгосрочной стратегии развития предприятия, они конкретизируются в многообразных задачах);

- *координирующая* (отражается в необходимости согласования действий исполнителей для реализации решений в утверждённые сроки и соответствующего качества);

- *мотивирующая* (реализуется через систему организационных мер (приказы, постановления);

- экономических стимулов (премии);
- социальных оценок (творческая самореализация, самоутверждение личности).

Эффективность каждого управленческого решения в значительной мере зависит от выполнения и соотношения функций управленческого решения, как в ходе его подготовки, так и на этапе внедрения. С учётом этого управленческое решение становится реальным инструментом достижения поставленных целей.

С информационной точки зрения, в процессе принятия решения происходит уменьшение неопределённости информации о проблемной ситуации и путях её устранения.

Качество управленческого решения – это совокупность параметров решения удовлетворяющих конкретного потребителя и обеспечивающих реальность его реализации.

К параметрам качества управления относятся:

- показатель энтропии, т. е. количественной неопределённости проблемы; если проблема формируется только качественно, без количественных показателей, то показатель энтропии приближается к единице; если все показатели проблемы выражены количественно, то показатель энтропии приближается к нулю;
- степень риска вложения инвестиций;
- вероятность реализации решения по показателям качества, затрат и сроков;
- степень адекватности (или степень точности прогноза) теоретической модели фактическим данным, на основании которой она была разработана.

Конфликт – это противоречие, которое характеризуется противоборством конфликтующих сторон. Конфликты возникают на почве противоположности интересов, социальных установок и направленности личностей, вовлечённых в конфликт людей.

Существуют пять основных стратегий разрешения конфликта. В основу их положена система, называемая методом Томаса–Килменна. Метод был разработан К. У. Томасом и Р. Х. Килменном в 1972 году. Система позволяет создать для каждого человека свой собственный стиль разрешения конфликта. Стиль поведения в конкретном конфликте определяется той мерой, в которой член коллектива хочет удовлетворить собственные интересы (действуя активно или пассивно) и интересы другой стороны (действуя совместно или индивидуально). Если представить это в графической форме, то получится сетка Томаса–Килменна, позволяющая определить место и название для каждого из пяти основных стратегий разрешения конфликта.

В процессе решения управленческих задач достаточно часто применяется метод «мозгового штурма», «метод синектики», «метод дневников», «метод Гордона», «метод Дельфи», «метод 635», «метод голосования за и против», «метод утопических игр», «метод Дебелька».

Вопросы и задания:

1. Особенности стратегий и тактик решения задач управления.
2. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности.
3. Метод решения управленческих задач «Мозговой штурм».
4. «Метод синектики».
5. Метод Гордона.
6. Метод Дельфи.
7. «Метод 635».
8. Метод голосования.
9. Метод утопических игр.

10. Метод Дельбека.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Трусь, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск : Вышэйшая школа, 2014. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск : Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва : Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

Практическое занятие № 5. Подготовка управленческих кадров

Цель: изучить типологию и требования должностных позиций.

Формируемые компетенции или их части:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Освоить основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Применять методы анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методы анализа и коррекции командных ролей

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов:

В результате освоения темы студент успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. Применяет методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.

Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды.

Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Английское слово «management» (управление) берет своё начало от корня латинского слова «manus» (рука). Этот термин не имеет аналога в русском языке, хотя его часто используют как синоним терминов «управление» и «научная организация труда». В настоящее время менеджмент представляет собой сложное социально-экономическое явление, которое отражается практически на всех сторонах жизни общества. Характерными чертами современного развития менеджмента являются: его компьютеризация; сокращение избыточных звеньев административной системы; децентрализация управленческих функций (самоуправление); разработка методов долгосрочного социотехнического планирования; разработка технологии проектирования социальных систем.

Экономические преобразования в нашей стране обусловили спрос на ряд профессий, новых для отечественной экономической практики. В их числе и профессия менеджера. В общем случае к отличительным особенностям профессиональной деятельности менеджера следует отнести появление некоторых не свойственных руководителям государственной экономики управленческих функций, расширение их ответственности и прав в решении проблем организации.

Менеджер – это специалист по управлению, который разрабатывает планы, определяет, *что* и *когда* делать, как и *кто* будет выполнять намеченное (управление персоналом), *разрабатывает рабочие процедуры* (технологии) применительно ко всем стадиям управленческого цикла, осуществляет контроль.

Практически все создаваемые организации предпринимательского типа заинтересованы в профессионально подготовленных руководителях, способных ориентироваться в финансовых, юридических, психологических и других вопросах. Таких руководителей и принято называть менеджерами.

Менеджер – особый тип руководителя, появляющийся в нашей реальности. Одна из главных задач менеджера заключается в эффективной организации работы его подчинённых. Искусство руководителя проявляется не только в налаживании коммуникаций, координировании и направлении работы подчинённых, но и в умении делегировать им необходимые полномочия и ответственность, предоставлять право высказывать и отстаивать собственное мнение, сохраняя за собой функцию контроля.

Вопросы и задания:

1. Сферы деятельности менеджера. Профессиональные функции менеджеров.
2. Статус менеджера и основные роли в управлении организацией.
3. Профессионально важные качества менеджера (основные группы: мотивационно-волевые, интеллектуальные, коммуникативные).
4. Каталог требований должностных позиций.
5. Квалификационные требования. Организационные требования. Функциональные требования.
6. Методы диагностики профессионально важных качеств менеджеров.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Трусь, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск : Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск : Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва : Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

Практическое занятие № 6. Профессиональные деформации персонала

Цель: проанализировать основные проявления профессиональной деформации личности.

Формируемые компетенции или их части:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Освоить основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Применять методы анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методы анализа и коррекции командных ролей

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов:

В результате освоения темы студент успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. Применяет методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.

Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды.

Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Деформация личности профессиональная – изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности. Вследствие неразрывного единства сознания и специфической деятельности формируется профессиональный тип личности. Самое большое влияние профессиональная деформация оказывает на личностные особенности представителей тех профессий, работа которых связана с людьми (чиновники, руководители, работники по кадрам, педагоги, психологи). Крайняя форма профессиональной деформации личности у них выражается в формальном, сугубо функциональном отношении к людям. Высокий уровень профессиональной деформации также наблюдается у медицинских работников, военнослужащих и сотрудников спецслужб.

Согласно выводам психологов, у менеджеров профессиональная деформация заключается в психологической дезориентации из-за постоянного давления на них как внешних, так и внутренних факторов. Она выражается в высоком уровне агрессивности, неадекватности в восприятии людей и ситуаций, наконец, в потере вкуса к жизни. Все это порождает ещё одну общую для многих управленцев проблему: неспособность к эффективному самосовершенствованию и развитию.

Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер. Она проявляется в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике. Частными случаями профессиональной деформации являются Административный восторг, Управленческая эрозия и Синдром эмоционального сгорания

Взаимодействие личности с профессией (включающее выбор и качество освоения последней, психологическое сопровождение профессионального становления, психологическое содержание деятельности, формирование профессионализма, профилактику и коррективку профессиональной деформации личности) является системообразующим фактором психологии труда. Ещё в начале прошлого века Питирим Сорокин, рассматривая преимущественно негативный аспект влияния профессиональной деятельности на человека, ввёл понятие «профессиональная деформация личности». Проблема воздействия профессии на личность постоянно концентрирует на себе внимание исследователей и по-прежнему остаётся актуальной.

Одна из самых частых причин профессиональной деформации, как утверждают специалисты, – это специфика ближайшего окружения, с которым вынужден иметь общение специалист-профессионал, а также специфика его деятельности.

Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является разделение труда и все более узкая специализация профессионалов. Ежедневная работа, на протяжении многих лет, по решению типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения.

В психологической литературе выделяют три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера.

К факторам социально-психологического характера относятся:

- неадекватный и грубый стиль руководства подчинёнными;
- неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (например, семьи, друзей и др.);
- низкая общественная оценка деятельности, что порой ведёт к безысходности в деятельности сотрудников, возникновению профессионального бессилия и неуверенности в необходимости своей профессии.

Вопросы и задания:

1. Сущность профессиональной деформации личности.
2. Предмет труда как причина деформации.
3. Профессиональные средства и усвоенная технология как факторы деформации.
4. Нормы профессиональной этики и деонтологии как регуляторы жизнедеятельности личности.
5. Взаимосвязь личности и субъекта в целостной структуре индивидуальности.
6. Разделение труда как общий фактор деформации личности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Трусь, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск : Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск : Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва : Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

Практическое занятие № 7. Психологические основы делового общения.

Цель: изучить понятие общение, его роль в деятельности руководителя и подчинённых. Раскрыть основные стороны общения.

Формируемые компетенции или их части:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Освоить основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Применять методы анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методы анализа и коррекции командных ролей

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов:

В результате освоения темы студент успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. Применяет методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.

Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды.

Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Общение – это сложный, многообразный процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания другого человека.

Значительную часть своей активной жизни человек проводит в разных видах общения – пишет, читает, говорит, слушает, и поэтому можно сказать, что общение может быть и источником успеха, и причиной многих жизненных трудностей для каждого. Менеджер тратит на общение до 90 % своего времени. Ни одна группа, ни одна организация, не может существовать без адекватного общения, обеспечивающего передачу информации, обмен идеями и координацию усилий.

Понятия социального общения, социального статуса, социальной роли. Специфика социальных отношений заключается в том, что в них встречаются не просто индивид с индивидом, а индивиды, как представители определённых общественных групп (классов, профессий или других групп, сложившихся в сфере политической жизни, например, политических партий и т. д.). Эти отношения строятся не на основе симпатий или антипатий, а на основе определённого положения, занимаемого каждым в системе общества (например, наше с вами общение на лекции – это тоже социальное общение).

Учитывая сложность изучения общения, необходимо обозначить его структуру, чтобы затем был возможен анализ каждого элемента. Отметим структуру общения, это три взаимосвязанных стороны:

Коммуникативная сторона общения состоит в обмене информацией между общающимися индивидами.

Интерактивная сторона общения заключается в организации взаимодействия между общающимися индивидами, т. е. в обмене не только знаниями, идеями, но и действиями.

Перцептивная сторона общения означает процесс восприятия и познания друг друга партнёрами по общению и установления на этой основе взаимопонимания.

Коммуникативная сторона – это обмен информацией, её понимание. Коммуникативное взаимодействие можно классифицировать по разным основаниям.

Сегодня известен целый ряд приёмов повышения эффективности общения, преодоления коммуникативных барьеров. Назовём некоторые из них:

1) приём на «имя собственное» основан на произнесении вслух имени-отчества партнёра, с которым общается работник. Это показывает внимание к личности, способствует утверждению человека как личности, вызывает у него чувства удовлетворения и сопровождается положительными эмоциями, тем самым формируется аттракция, расположение работника к клиенту или партнёру.

2) приём «зеркало отношений» состоит в доброй улыбке и приятном выражении лица, свидетельствующем, что «я – ваш друг». А друг – это сторонник и защитник. Возникает чувство защищённости у клиента, что образует положительные эмоции и вольно или невольно формирует аттракцию.

3) приём «золотые слова» заключается в высказывании комплиментов в адрес человека, способствующих эффекту внушения. Тем самым происходит как бы «заочное» удовлетворение потребности в совершенствовании, что ведёт также к образованию положительных эмоций и обуславливает расположенность к работнику.

4) приём «терпеливый слушатель» вытекает из терпеливого и внимательного выслушивания проблем человека. Это приводит к удовлетворению одной из самых важных потребностей любого человека – потребности в самоутверждении. Её удовлетворение, естественно, ведёт к образованию положительных эмоций и создаёт доверительное расположение человека.

5) приём «личная жизнь» выражается в привлечении внимания к «хобби», увлечениям клиента (партнёра), что также повышает его вербальную активность и сопровождается положительными эмоциями. Если человек общителен, это ещё не значит, что с ним приятно разговаривать. Есть люди, которые своей общительностью надоедают каждому буквально с первых минут разговора. Посмотрите внимательно, разве мало вокруг таких людей?

Вопросы и задания:

1. Процесс общения и его проявления.
2. Надёжность и эффективность общения. Критерии общения.
3. Роль эмоций в общении. Средства выражения чувств при общении. Составляющие профессионального общения руководителя.
4. Влияние руководителя на персонал. Разновидности власти. Реализация тактики эффективного профессионального общения руководителя со своими подчинёнными с помощью мотивационных приёмов. Законы аргументации и убеждения.
5. Публичная ораторская речь. Работа с деловой корреспонденцией. Роль имиджа в деловом контакте. Этика делового общения. Этикет и культура делового человека.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Трусь, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск : Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. -

Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск : Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва : Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

Практическое занятие № 8 Конфликты в организации и возможности их разрешения

Цель: изучить понятие конфликт, его виды и особенности. Раскрыть основные стратегии разрешения конфликтов в управлении.

Формируемые компетенции или их части:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Освоить основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.

Проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды; проектировать и организовывать командную работу; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

Применять методы анализа группового взаимодействия и оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологиями эффективной коммуникации в команде; методы анализа и коррекции командных ролей

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов:

В результате освоения темы студент успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. Применяет методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.

Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды.

Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.

Актуальность темы (семинара): определяется реализуемыми компетенциями.

Теоретическая часть:

Конфликт или конфликтная ситуация является причиной возникновения стрессовых ситуаций в процессе коллективной трудовой деятельности. Существуют различные точки зрения в определении понятия конфликт и его классификации. В отечественной психологии разработана понятийная схема описания конфликта. Схема, которая была предложена Л. А. Петровской, содержит четыре категориальных группы: структура конфликта, его динамика, функции и типология. А. Я. Анцуповым и А. И. Шипиловым выделяются: сущность конфликта, его генезис, эволюция конфликта, классификация, структура, динамика, функции, информация в конфликте, предупреждение, разрешение конфликта, методы диагностики и исследования конфликта. (Анцупов А. А., Шипилов А. И.). А. А. Ершов определяет конфликт как действие противоположных, несовместимых в данной ситуации мотивов, интересов, типов поведения. Н. В. Гришина рассматривает конфликт как осознанное препятствие в достижении целей совместной деятельности, как реакцию на почве несовместимости характеров, несходства культурных основ и потребностей. (Гришина Н. В.).

Конфликт представляет собой деструкцию этих отношений на эмоциональном, когнитивном или поведенческом уровнях. С точки зрения психического состояния противоборствующих сторон, конфликт выступает одновременно и как защитная реакция, и как ответная эмоционально окрашенная реакция. В основе возникновения конфликтов лежат противоречия, возникающие в процессе трудовой деятельности: противоречия

поиска, когда сталкивается новаторство с консерватизмом; противоречия групповых интересов, когда отстаиваются только групповые интересы при игнорировании общих интересов; противоречия, связанные с личными, эгоистическими побуждениями, когда корысть, карьеризм подавляют все другие мотивы; противоречия несостоявшихся ожиданий; противоречия политические (антисоциальные поступки). Противоречия приводят к конфликтам только тогда, когда они затрагивают социальный статус группы или личности, материальные или духовные ценности людей, их престиж, моральное, нравственное достоинство личности. Такие противоречия не только вызывают негативную оценку, но и сопровождаются различными эмоциональными аффектами, такими как обида, гнев, презрение, возмущение, негодование, страх. Эмоции нередко толкают человека на борьбу, и в этом случае вместо противоречия возникает противоборство.

К методам диагностики и исследования конфликтов относятся практически все методы диагностики, но чаще всего – лабораторные эксперименты, ретроспективные и бланковые методики и тесты. Выделяют пять уровней конфликтов в организации: внутри личности, между личностями, внутри группы, между группами, внутри организации. Эти уровни тесно связаны между собой. Например, внутриличностный конфликт может заставить индивида действовать агрессивно по отношению к другим и вызвать тем самым межличностный конфликт. Внутриличностный конфликт случается внутри индивида и часто является конфликтом целей или конфликтом взглядов. Конфликтом целей он становится тогда, когда индивид выбирает и пытается достигнуть взаимоисключающих целей.

Вопросы и задания:

1. Типология конфликтов. Динамика конфликта. Критерии конфликта. Функции и причины конфликтов.
2. Конструктивная функция конфликта. Факторы, играющие важную роль в конструктивном разрешении конфликтов.
3. Деструктивные признаки конфликта.
4. Основные причины конфликтов в организациях.
5. Учёт эмоционального состояния и индивидуальных особенностей участников конфликта. Пять типов конфликтных личностей (конфликтная личность демонстративного, ригидного, неуправляемого, сверхточного, бесконфликтного типов).
6. Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении. Поиск путей выхода из конфликта. Структурные (организационные) и межличностные способы управления конфликтами.
7. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликта (противоборство, сотрудничество, компромисс, уход и приспособление).
8. Подходы к конфликтам Дж. Г. Скотта и несколько приёмов анализа причин конфликта.
9. Табу в конфликтной ситуации. Логическая аргументация в полемике.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Трусь, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления, - Минск : Вышэйшая школа, 2017. - 319 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2422-2, экземпляров неограничено

Дополнительная литература:

Шуванов, В. И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01629-0, экземпляров неограничено

Трусь, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления. Практикум, 2019-06-01. - Минск : Вышэйшая школа, 2015. - 350 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-985-06-2643-1, экземпляров неограничено

Захарова, Л.Н. Психология управления Электронный ресурс : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Психология управления, 2019-04-20. - Москва : Логос, 2014. - 376 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-98704-499-5, экземпляров неограничено

Методическое обеспечение:

Методические рекомендации для бакалавров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2019.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> -ЭБСИРbooks

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Управление научными проектами в физике

**Методические указания для обучающихся по организации и проведению
самостоятельной работы**

Направление подготовки 03.04.02 Физика
Направленность (профиль)
«Биофизика и медицинская инженерия»

Квалификация выпускника: магистр

**Ставрополь
2026**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Методические рекомендации по работе с литературой

Методические рекомендации по конспектированию первоисточников

Методические рекомендации по написанию и оформлению доклада

Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения дисциплины

Список рекомендуемой литературы

ВВЕДЕНИЕ

Вся учебная работа осуществляется на лекциях, практических занятиях. Каждая лекция раскрывает определённые вопросы содержания учебной дисциплины. На практических занятиях осуществляется текущий контроль работы студентов, формируется умение самостоятельно выступать с устными докладами, вести дискуссию, умение слушать партнёра. На практических занятиях идёт отработка компетенций обучающихся, формируемых в результате освоения дисциплины Управление научными проектами в физике.

Целью самостоятельной работы является закрепление и углубление знаний, полученных студентами на лекциях, подготовке к текущим практическим занятиям, промежуточным формам контроля знаний и к итоговому контролю.

Дидактические цели самостоятельных занятий:

- формирование профессиональных умений;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- мотивирование регулярной целенаправленной работы по освоению специальности;
- развитие самостоятельности мышления;
- формирование убежденности, волевых черт характера, способности к самоорганизации;
- овладение технологическим учебным инструментом.

Самостоятельная работа включает те разделы курса, которые не получили достаточного освещения на лекциях по причине ограниченности лекционного времени и большого объема изучаемого материала.

Методическое обеспечение самостоятельной работы дисциплине состоит из:

- 1) Определения учебных вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;
- 2) Подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- 3) Поиска дополнительной научной литературы, к которой студенты могут обращаться по желанию, если у них возникает интерес в данной теме;
- 4) Определения контрольных вопросов, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- 5) Организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у студентов затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Самостоятельная работа студента – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- уяснение цели и поставленной учебной задачи;
- четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- поиск необходимой учебной и научной информации;
- освоение собственной информации и ее логическая переработка;
- использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- представление, обоснование и защита полученного решения;
- проведение самоанализа и самоконтроля

Виды самостоятельных работ по учебной дисциплине:

- работа с понятийным аппаратом;
- поисковая работа с различными источниками;
- составление аннотированного списка литературы по проблеме;

- проектирование фрагментов исследовательской деятельности;
- анализ научных исследований по психологической проблематике;
- подготовка докладов по теме.

Контроль знаний студентов включает формы текущего и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в процессе изучения курса и включает в себя оценку работы студентов на практических и лабораторных занятиях (дискуссии, заполнение и анализ таблиц, составление конспектов, реферирование источников, составление схем и др.), а также подготовку домашнего задания.

В результате изучения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции (в соответствии с образовательным стандартом):

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Практические (семинарские) занятия предполагают обсуждение методологических и теоретических положений учебного курса, отработку умения работать с научной литературой, анализируя и обобщая психологические факты, личные примеры и предложенные ситуации. Цель таких занятий – усвоение системы теоретических знаний по основным разделам науки. Для этого по каждому занятию указана литература, непосредственно относящаяся к содержанию темы. С помощью неё студент заранее готовится к занятию по предложенному плану с тем, чтобы в ходе урока участвовать в коллективном анализе различных подходов к категориям и проблемам психологии, в формулировании дефиниций и в научном обосновании собственных позиций по проблемам. Подготовка к семинарским занятиям предусматривает ознакомление с основными положениями по теме, усвоение нормативной лексики, предложенной к разделу через критическую работу с литературой и научными психологическими текстами. Данная работа необходима студенту для ведения научной дискуссии на занятии.

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Выполнение практических занятий

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Практическое занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Практическое занятие представляет собой коллективное обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя.

Практическое занятие (семинар) – вид аудиторной совместной деятельности, осуществляемой в форме практики мышления, речи и письма. На семинаре студент отвечает на вопросы; уточняет, дополняет и обобщает ответы других; участвует в ролевых играх, дискуссиях; выступает с сообщением, докладом. Достоинством семинара является дискуссионная форма усвоения материала, сотворчество в обсуждении проблем, интеллектуальная состязательность.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. Такие ответы пригодятся при подготовке к экзамену. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на практическом занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту на зачёте дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к практическому занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций;
- Понимание главных понятий, их связей;
- Умению мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Мнениями оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путём равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи практического занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по психологии управления и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции практического занятия (семинара):

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,
- контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с её названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате

которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах своё представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо чётко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа её перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, её характер и т. д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчинённости его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своём аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомлённость о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать её целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – даёт общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространённой формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берётся тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени даёт использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т. д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КОНСПЕКТИРОВАНИЮ ПЕРВОИСТОЧНИКОВ

Конспектирование – процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо текста.

Результат конспектирования – запись, позволяющая конспектирующему немедленно или через некоторый срок с нужной полнотой восстановить полученную информацию. Конспект в переводе с латыни означает «обзор». По существу, его и составлять надо как обзор, содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Конспект носит индивидуализированный характер: он рассчитан на самого автора и поэтому может оказаться малопонятным для других.

Для того чтобы осуществлять этот вид работы, в каждом конкретном случае необходимо грамотно решить следующие задачи:

1. Сориентироваться в общей композиции текста (уметь определить вступление, основную часть, заключение).
2. Увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения автором информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли.
3. Выявить «ключевые» мысли, т. е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста.
4. Определить детализирующую информацию.
5. Лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Во всяком научном тексте содержится информация 2-х видов: основная и вспомогательная. Основной является информация, имеющая наиболее существенное значение для раскрытия содержания темы или вопроса. К ней относятся: определения научных понятий, формулировки законов, теоретических принципов и т. д. Назначение вспомогательной информации – помочь читателю лучше усвоить предлагаемый материал. К этому типу информации относятся разного рода комментарии. Основную – записываем как можно полнее, вспомогательную, как правило, опускаем. Содержание конспектирования составляет переработка основной информации в целях её обобщения и сокращения. Обобщить – значит представить её в более общей, схематической форме, в виде тезисов, выводов, отдельных заголовков, изложения основных результатов и т. п. Читая, мы интуитивно используем некоторые слова и фразы в качестве опорных. Такие опорные слова и фразы называются ключевыми. Ключевые слова и фразы несут основную смысловую и эмоциональную нагрузку содержания текста.

Выбор ключевых слов – это первый этап смыслового свёртывания, смыслового сжатия материала.

Важными требованиями к конспекту являются наглядность и обозримость записей и такое их расположение, которое давало бы возможность уяснить логические связи и иерархию понятий.

Формы конспектов

По форме конспекты подразделяются на формализованные и графические.

1. Формализованные (все записи вносятся в заранее подготовленные таблицы).

Это удобно, во-первых, при конспектировании материалов, когда перечень характеристик описываемых предметов или явлений более, или менее постоянен, во-вторых, при подготовке единого конспекта по нескольким источникам. Особенно если есть необходимость сравнения отдельных данных. Разновидностью формализованного конспекта является запись, составленная в форме ответов на заранее подготовленные вопросы, обеспечивающие исчерпывающие характеристики однотипных предметов или явлений.

2. Графические (элементы конспектируемой работы располагаются в таком виде, при котором видна иерархия понятий и взаимосвязь между ними).

По каждой работе может быть не один, а несколько графических конспектов, отображающих книгу в целом и отдельные её части. Ведение графического конспекта - наиболее совершенный способ изображения внутренней структуры книги, а сам этот процесс помогает усвоению её содержания.

Можно выделить следующие основные **типы конспектов: плановый, текстуальный, сводный, тематический.**

Плановый – легко получить с помощью предварительно сделанного плана произведения, каждому вопросу плана отвечает определённая часть конспекта:

а) вопросно-ответный (на пункты плана, выраженные в вопросительной форме, конспект даёт точные ответы);

б) схематичный плановый конспект (отражает логическую структуру и взаимосвязь отдельных положений).

Текстуальный – это конспект, созданный в основном из цитат.

Сводный конспект – сочетает выписки, цитаты, иногда тезисы; часть его текста может быть снабжена планом.

Тематический – даёт более или менее исчерпывающий ответ (в зависимости из числа привлечённых источников и другого материала, например, своих же записей) на поставленный вопрос – тему: обзорный; хронологический.

Роль конспекта – чисто учебная: он помогает зафиксировать основные понятия и положения первичного текста и в нужный момент их воспроизвести, например, при написании реферата или подготовке к экзамену.

Способы конспектирования

- **Тезисы** – это кратко сформулированные основные мысли, положения изучаемого материала. Тезисы лаконично выражают суть читаемого, дают возможность раскрыть содержание. Приступая к освоению записи в виде тезисов, полезно в самом тексте отмечать места, наиболее чётко формулирующие основную мысль, которую автор доказывает (если, конечно, это не библиотечная книга). Часто такой отбор облегчается шрифтовым выделением, сделанным в самом тексте.

- **Линейно-последовательная запись текста.** При конспектировании линейно-последовательным способом целесообразно использование плакатно-оформительских средств, которые включают в себя следующие:

- сдвиг текста конспекта по горизонтали, по вертикали;
- выделение жирным (или другим) шрифтом особо значимых слов;
- использование различных цветов;
- подчёркивание;
- акючение в рамку главной информации.

- **Способ «вопросов–ответов».** Он заключается в том, что, поделив страницу тетради пополам вертикальной чертой, конспектирующий в левой части страницы самостоятельно формулирует вопросы или проблемы, затронутые в данном тексте, а в правой части даёт ответы на них.

Одна из модификаций способа «вопросов–ответов» – таблица, где место вопроса занимает формулировка проблемы, поднятой автором (лектором), а место ответа – решение данной проблемы. Иногда в таблице могут появиться и дополнительные графы: например, «моё мнение» и т. п.

- **Схема с фрагментами** – способ конспектирования, позволяющий ярче выявить структуру текста, - при этом фрагменты текста (опорные слова, словосочетания, пояснения всякого рода) в сочетании с графикой помогают созданию рационально - лаконичного конспекта.

- **Простая схема** – способ конспектирования, близкий к схеме с фрагментами, объяснений к которой конспектирующий не пишет, но должен уметь давать их устно. Этот способ требует высокой квалификации конспектирующего. В противном случае такой конспект нельзя будет использовать.

- **Параллельный способ** конспектирования. Конспект оформляется на двух листах параллельно или один лист делится вертикальной чертой пополам и записи делаются в правой и в левой части листа.

Однако лучше использовать разные способы конспектирования для записи одного и того же материала.

- **Комбинированный конспект** – вершина овладения рациональным конспектированием. При этом умело используются все перечисленные способы, сочетая их в одном конспекте (один из видов конспекта свободно перетекает в другой в зависимости от конспектируемого текста, от желания и умения конспектирующего). Именно при комбинированном конспекте более всего проявляется уровень подготовки и индивидуальность студента.

Принципы составления конспекта прочитанного

1. Записать все выходные данные источника: автор, название, год и место издания. Если текст взят из периодического издания (газеты или журнала), то записать его название, год, месяц, номер, число, место издания. 2. Выделить поля слева или справа, можно с обеих сторон. Слева на полях отмечаются страницы оригинала, структурные разделы статьи или книги (названия параграфов, подзаголовки и т. п.), формулируются основные проблемы. Справа – способы фиксации прочитанной информации.

Один из видов чтения – углублённое – предполагает глубокое усвоение прочитанного и часто сохранение информации в целях последующего обращения к ней. Эффективность такого чтения повышается, если прочитанное зафиксировано не только в памяти, но и на бумаге. Психологи утверждают, что записанное лучше и полнее усваивается, прочнее откладывается в памяти. Установлено, что если прочитать 1000 слов и затем записать 50, подытоживающих прочитанное, то коэффициент усвоения будет выше, чем, если прочитать 10000 слов, не записав ни одного. Кроме того, при записи прочитанного формируется навык свёртывания информации. И, наконец, чередование чтения и записывания уменьшает усталость, повышает работоспособность и производительность умственного труда.

1. Резюмирование

Резюме – краткий итог прочитанного, содержащий его оценку. Резюме характеризует основные выводы книги, главные итоги.

Выбор языковых средств для построения резюме-выводов подчинён основной задаче свёртывания информации: минимум языковых средств – максимум информации. Это обычно одно – три чётких, кратких, выразительных предложения, раскрывающих, по мнению автора, самую суть описываемого объекта.

2. Аннотация.

Аннотация – краткая обобщённая характеристика печатной работы (книги, статьи), включающая иногда и его оценку. Это наикратчайшее изложение содержания первичного документа, дающее общее представление о теме.

Текст аннотации не стандартизирован. В научной литературе можно встретить различные требования к составлению аннотаций. Например, текст справочной аннотации может включать следующие сведения:

- тип и название аннотируемого документа (монография, диссертация, сборник, статья и т. п.)

- задачи, поставленные автором аннотируемого документа
- метод, которым пользовался автор (эксперимент, сравнительный анализ, компиляция других источников)
- принадлежность автора к определённой научной школе или направлению
- структуру аннотируемого документа.

Основное её назначение – дать некоторое представление о книге (статье, научной работе) с тем, чтобы рекомендовать её определённому кругу читателей или воспользоваться своими записями при выполнении работы исследовательского, реферативного характера. Поэтому аннотации не требуется изложения содержания произведения, в ней лишь перечисляются вопросы, которые освещены в первоисточнике (содержание этих вопросов не раскрывается). Аннотация отвечает на вопрос: «О чём говорится в первичном тексте?», даёт представление только о главной теме и перечне вопросов, затрагиваемых в тексте первоисточника предмет и тему произведения, основные положения и выводы автора, характеристику вспомогательных иллюстративных материалов, дополнений, приложений, справочного аппарата, включая указатели и библиографию.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причём она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются её значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, даётся характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел её, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из её сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);
- заключение (подводятся итоги или даётся обобщённый вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);
- список использованных источников.

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объёму разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость её, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, даётся критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведённого эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т. д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришёл автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причём каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1».

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объем доклада может колебаться в пределах 5–15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в её объем.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачётные работы по пройденным темам.

Тематика докладов:

1. Современные методы организационной диагностики.
2. Методы анализа ситуации в организации (концепт-анализ).
3. Психодиагностика в оценке управленческого персонала.
4. Методы диагностики личностных качеств сотрудников.
5. Консультирование организационного развития.
6. Методы принятия управленческих решений.
7. Технология командообразования.
8. Психологическое сопровождение внедрения организационных изменений.
9. Методы разработки уникальной корпоративной стратегии.
10. Методы управления знаниями в организации.
11. Методы планирования карьеры в организации.
12. Построение системы грейдов в организации.
13. Методы адаптации персонала в организации.
14. Стресс-менеджмент в организации.
15. Социально-психологический тренинг.
16. Основы построения системы корпоративного обучения.
17. Методы измерения ОСУД (общей способности к управленческой деятельности).
18. Дирижирование, тренировка, секундирование, делегирование как формы управленческого воздействия руководителя.
19. Диагностика организационных патологий и дисфункций управления.
20. Роли и функции менеджера в достижении социальных целей организации.
21. Формирование научного управления: тейлоризм, классическая или административная школы управления.
22. Школа человеческих отношений: принципы, практические рекомендации.
23. Современные концепции в менеджменте: количественный, системный, ситуационный подход.
24. Феномен японского управления: принципы, методы, технологии.
25. Типы социальных регуляторов в управлении организацией: целевое управляющее воздействие, организационный порядок, самоорганизация.
26. Организационная культура: сущность, понятие, виды, влияние на эффективность управления. Синергетический эффект организационной культуры.
27. Методы и технологии управления.
28. Социальная ответственность и этика управления.
29. Социально-психологические механизмы управления организацией.
30. Философия фирмы в преуспевающих компаниях.
31. Теория и практика мотивации и стимулирования эффективного труда.
32. Управленческое консультирование, формы и роль в практике управления.
33. Организационное поведение: виды, технологии формирования.

34. *Управленческий потенциал и предпринимательский тип организационного поведения.*
35. *Роль антрепренёрства в формировании предпринимательского организационного поведения.*
36. *Организационные и социальные факторы, усиливающие и блокирующие новаторство в организации.*
37. *Социальные критерии и показатели эффективности управления.*
38. *Факторы эффективного управления.*
39. *Социально-психологический портрет эффективного менеджера.*
40. *Стили управления. Решётка менеджеров как инструмент диагностики стиля управления.*
41. *Социальные факторы повышения эффективности управленческих решений.*
42. *Социальные последствия управленческих решений, технологии их прогнозирования.*
43. *Технологии адаптации делового поведения.*
44. *Принципы формирования рабочих групп и управленческих команд.*
45. *Социальный контроль как социофактор в менеджменте.*
46. *Управление по целям в менеджменте.*
47. *Менеджмент «одной минуты» – социальная технология целевого управления.*
48. *Похвала и критика как эффективные формы контроля и мотивации персонала.*
49. *Социальные критерии и факторы эффективного управления.*
50. *Проблема управления социальными инновациями.*

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения дисциплины дают студенту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной теме и определения готовности к изучению следующей темы. Контрольные вопросы направлены на то чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а также мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

Перечень вопросов для самостоятельной проверки знаний

1. Место управления в системе социально-психологических управленческих наук.
2. Функции управления и роли руководителя в системе социальных целей управления.
3. Эволюция теории и практики управления. Принципы психологии управления.
4. Развитие теории и практики управления в России.
5. Сравнительный анализ американского и японского управления. Специфика их использования в России.
6. Пути и возможности применения достижений зарубежного управления в российских организациях.
7. Технологии формирования управленческих команд и рабочих групп.
8. Формальная организация: структура, современные тенденции динамики, ее роль в решении проблем социального управления.
9. Роль организационной культуры в повышении эффективности управления («Философия фирмы»).
10. Эффективность управления: критерии, показатели, факторы.
11. Эффективный менеджер: сущность, характеристики и критерии; социально-психологический портрет.
12. Технология управления по результатам в практике управления.
13. Социально-психологические проблемы управленческого воздействия. Стили управления.
14. Экономические стимулы и психологические основы мотивации эффективного труда.
15. Мотивация персонала. Типы мотивации работников. Модель В. Врума.
16. Эффективность внутрифирменных коммуникаций.
17. Поведенческие аспекты контроля. Технологии контроля в менеджменте.
18. Социальные факторы управленческих решений.
19. Самоменеджмент: система самооценки и воспитания качеств лидера.
20. Управленческое консультирование в инфраструктуре управления: опыт, проблемы, перспективы.
21. Рефлексивные процессы в управленческой деятельности.
22. Стресс и управление им в деятельности руководителя.
23. Концепция развития управленческого потенциала в современном менеджменте.
24. Менеджмент «одной минуты» как эффективная технология управления.

25. Концепция «партнёрства» в менеджменте.
26. Управление инновациями. Преодоление социальных барьеров при инновациях.
27. Психологический климат в организации. Основные критерии здорового психологического климата.
28. Организационное поведение: виды, критерии, технологии формирования.
29. Функции организации и руководства деятельностью персонала.
30. Теории мотивации: содержательные и процессуальные.
31. Стратегические и тактические планы в менеджменте.
32. Цели организации: определение, виды, социальная роль, критерии формирования.
33. Социофакторы и этика управления. Виды социальной ответственности.
34. Диагностика патологии и дисфункций управления в организации.
35. Социальные проблемы делегирования полномочной ответственности.
36. Гендерные аспекты в управленческой деятельности.
37. PR: психология проблемы установления связей в обществе.

Форма отчётности о результатах самостоятельной работы по дисциплине

- конспект статьи.
- написание доклада