

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

**Методические указания
по выполнению практических работ
по дисциплине
Управление командой и стратегии лидерства
для студентов направления подготовки
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование
направленность (профиль) «Технологии креативных индустрий в
сфере образования»**

Ставрополь
2026

СОДЕРЖАНИЕ

| № п/п | Наименование разделов и тем | стр. |
|----------|--|------|
| 1 | Раздел 1 Основные понятия теории психологии управления и стратегии лидерства | |
| 2 | Тема 1. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления | |
| 3 | Тема 2 Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация управления | |
| 4 | Тема 3 Управленческая мысль в развитии российского общества | |
| 5 | Раздел 2 Совершенствование навыков решения управленческих задач | |
| 6 | Тема 4 Управленческие задачи, их специфика и особенности решения | |
| 7 | Тема 5 Принятие управленческих решений | |
| 8 | Тема 6 Стратегии и тактики решения управленческих задач. Методы решения задач | |
| 9 | Тема 7 Характеристика лидерства в современном менеджменте | |
| 10 | Раздел 3 Антикризисные коммуникации в сфере управления и стратегии лидерства | |
| 11 | Тема 8 Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности | |
| 12 | Тема 9 Конфликты в управлении и возможности их разрешения | |

ВВЕДЕНИЕ

Практическое занятие № 1. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления

Практическое занятие № 2. Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация управления

Практическое занятие № 3. Управленческая мысль в развитии российского общества

Практическое занятие № 4. Управленческие задачи, их специфика и особенности решения

Практическое занятие № 5. Принятие управленческих решений

Практическое занятие № 6 Стратегии и тактики решения управленческих задач. Методы решения задач

Практическое занятие № 7. Менеджер: типология и требования должностных позиций

Практическое занятие № 8. Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров

Практическое занятие № 9. Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров

Практическое занятие № 10. Характеристика лидерства в современном менеджменте

Практическое занятие № 11. Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг

Практическое занятие № 12. Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности

Практическое занятие № 13. Профессиональные деформации персонала

Практическое занятие № 14. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых

Практическое занятие № 15. Переговоры в управлении организацией

Практическое занятие № 16. Конфликты в управлении и возможности их разрешения

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Управление командой и стратегии лидерства – является формирование представлений о феноменологии, закономерностях и механизмах социальной и психической регуляции поведения людей при их включении в различные типы организационно-управленческой деятельности и отношений, о социально-психологических характеристиках субъектов, объектов управления и взаимодействия между ними, а также системы теоретических знаний и практических навыков для обеспечения эффективности управленческого взаимодействия в трудовой профессиональной деятельности.

Целью дисциплины является формирование набора универсальных и общепрофессиональных компетенций студентов (УК-3,ОПК-3)

Задачи освоения дисциплины:

1. Ознакомить с теоретическими подходами к изучению деятельности руководителя и сотрудников организаций;
2. Сформировать представление о перспективных направлениях научных исследований в сфере психологии управления;
3. Рассмотреть прикладные аспекты психологии управления;
4. Сформировать представление о деятельности руководителя и основных психологических проблемах, возникающих в процессе реализации управленческих функций;
5. Раскрыть механизмы психической регуляции управленческого поведения в нормальных и экстремальных условиях;
6. Сформировать навыки эффективного межличностного взаимодействия, самостоятельного нахождения оптимальных путей достижения цели в межличностном взаимодействии и преодоления трудностей в межличностных отношениях и в командной работе;
7. Дать представление о психологических факторах лидерства, влияющих на принятие эффективных решений.

Методические указания содержат описание целей практических занятий, формируемых компетенций, теоретическую часть, вопросы и задания, список литературы и Интернет-ресурсов

Практическое занятие № 1. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления

Цель: изучить специфику психологии управления.

Формируемые компетенции или их части:

В процессе усвоения материала у студентов формируются универсальные компетенции: УК-2 – способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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 особенности 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, 2019. - 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> - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 2. Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация 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 процессе усвоения материала у студентов формируются универсальные компетенции: УК-2 – способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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 – придасток 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, 2019. - 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:

Практическое занятие № 3. Управленческая мысль в развитии российского общества

Цель: изучить особенности управленческой мысли в развитии российского общества

Формируемые компетенции или их части:

В процессе усвоения материала у студентов формируются универсальные компетенции: УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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:

Активизация развития взглядов на управление в России отмечается с XVI в., когда шёл бурный процесс ликвидации феодальной раздробленности и объединения рынков в единый национальный рынок. Причём вместе с усилением центральной власти развитие управления происходило, прежде всего «сверху вниз». Этим Россия отличается от стран Европы и США, где оно шло «снизу-вверх» (Д. В. Валового). Развитию России со времени формирования Московского государства были свойственны следующие характерные особенности:

1. «Рваный ритм» развития (чередование периодов интенсивного развития со временами «застоя»).

2. Неустойчивость положения в мире (периоды могущества и упадка).

3. Несбалансированность по сферам жизнедеятельности (блестящие, но часто кратковременные успехи в военном деле, искусстве, науке при сравнительно низком уровне хозяйства страны, невысоком бытовом комфорте и качестве жизни большинства населения).

4. Непрочность достигаемых успехов практически во всех областях.

Реформы Петра I затрагивали многие направления общественной жизни, как на государственном уровне, так и на уровне хозяйственных организаций и были связаны со становлением крупной промышленности, развитием мелкого ремесленного производства, сельского хозяйства, финансовой системы, внешней и внутренней торговли.

Идеи совершенствования государственного управления высказывали в своих трудах в XVIII в. И. Т. Посошков, А. П. Вольтер, В. Н. Татищев, М. В. Ломоносов, Д. А. Голицин, А. Н. Радищев и др. Их идеи отражали специфику развития России и подчеркивали решающую роль государства в руководстве хозяйственными процессами (Г. С. Никифорова). Заметный вклад в истории России XVIII в. и в развитии её экономики оставила Екатерина II. В целях совершенствования управления Россия была разделена на 50 губерний во главе с губернаторами, создано «Учреждение для управления губерний Российской империи», а каждая губерния делилась на 10–12 уездов. При Александре I для упорядочения звеньев управленческого аппарата были учреждены министерства. Александр II в 1861 г. начал осуществлять крестьянскую, а в 1864 г. – земскую и в 1870 г. – городскую реформы. Управление экономикой проявлялось в организации артелей, ссудо-сберегательных товариществ, кредитовании крестьянских хозяйств, составлявших основу экономической жизни.

XX век – становление управленческой мысли в России.

В 1909 г. *П. А. Столыпин* был выдвинут смелый проект реформ в области земского самоуправления, предполагавший использовать различные системы выборов, ликвидировать сословную иерархию в государственном управлении в уездах, создать русские земства в Западном крае и др., однако они не были осуществлены.

В развитие науки и практики управления в советский период вложили свой вклад А. К. Гастев, А. И. Берг, В. М. Глушков, Л. А. Канторович, С. Р. Струмилин, В. С. Немчинов и другие. В целом методы управления на предприятии (микроуровень) предусматривали использование основных принципов менеджмента, разработанных за рубежом, но в условиях преобладания государственной собственности в России объективно требовалась единая система управления от рабочего места до народного хозяйства страны. В период «военного коммунизма» (1919–1921) для отражения международной агрессии против России командный метод управления сверху донизу и внеэкономические формы принуждения к труду были исторически оправданы. После окончания гражданской войны новая экономическая политика предполагала ослабление государственного воздействия на экономику и расширение рыночных отношений.

В период перехода к крупному машинному производству (индустриализации) и коллективизации на селе во второй половине 20-х гг. государственное управление вновь стало преобладать. Кооперативы в любой отрасли деятельности положительно зарекомендовали себя как организационно-экономическая формация в СССР, методика перехода к ним причинила крупный материальный ущерб сельскому хозяйству. Фактически политика коллективизации проводилась организационно-административными методами управления в ущерб экономическим и социально-психологическим.

Если в период Великой Отечественной войны (1941–1945) непосредственное управление предприятиями со стороны государства было вызвано чрезвычайными обстоятельствами, то после войны продолжение этого курса было обусловлено преобладанием государственной собственности на средства производства и землю. Управление продолжало осуществляться сверху вниз фактически до начала 90-х гг., т.е. до признания многообразия форм собственности.

В 70–80-е гг. развитие экономики страны тормозили затратные методы хозяйствования, когда поставленных целей добивались любой ценой, не считая затрат. Темпы экономического роста в 80-е гг. в среднем снизились по сравнению с 60-ми гг. в два раза, а по сравнению с довоенными годами и двумя послевоенными пятилетками – в три раза.

Вопросы и задания:

1. Особенности развития российского общества.
2. Концепция социальной значимости как основной личностной ценности.
3. Основные признаки служебно-домашней цивилизации.
4. Признаки рыночной цивилизации.
5. Влияние служебно-домашней цивилизации в России на развитие страны.
6. Влияние русской сельской общины на развитие страны. Предпринимательство в России.

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, 2019. - 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> - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 4. Управленческие задачи, их специфика и особенности решения

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 процессе усвоения материала у студентов формируются универсальные компетенции: УК-2 – способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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 четко определено, кто и какие решения принимает в пределах его должностного положения. Для этого необходимо классификация (четкая) 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, 2019. - 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> - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 5. Принятие управленческих решений

Цель: проанализировать основные виды решений в управленческой практике и принципы принятия коллективных решений.

Формируемые компетенции или их части:

В процессе усвоения материала у студентов формируются универсальные компетенции: УК-2 – способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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:

Принятие решения – это сложный мыслительный процесс, который предполагает осознание проблемы, постановку адекватной цели и выбор средств для реализации данной цели (Л. Д. Столяренко).

При исследовании личности в психологии менеджмента важное место занимает установка у руководителя в процессе решения задач управления.

Формирование установок личности отвечает на вопрос: как усвоенный социальный опыт преломлен личностью и конкретно проявляет себя в её действиях и поступках.

Установка (аттитюд) – согласно Д. Н. Узнадзе – готовность, предрасположенность субъекта к восприятию будущих событий и действиям в определённом направлении; обеспечивает устойчивый целенаправленный характер протекания соответственной деятельности, служит основой целесообразной избирательной активности человека.

Как говорил Л. С. Выготский, *мотивация* – это психическая система, то есть особый вид психических процессов, регулирующих человеческую деятельность. Функция установки, её эффекты и содержание раскрываются при изучении её роли в регуляции деятельности (В. А. Розанова).

Здесь её основные функции таковы:

1) установка определяет устойчивый, последовательный, целенаправленный характер протекания деятельности, выступает как механизм стабилизации, позволяющий сохранить её направленность в непрерывно изменяющихся ситуациях;

2) установка освобождает субъекта от надобности принимать решения и произвольно контролировать протекание деятельности в стандартных, прежде встречавшихся ситуациях;

3) установка может выступить и как фактор, обуславливающий инертность, косность деятельности, затрудняющий приспособление к новым ситуациям.

Стиль руководства – способ, система методов воздействия руководителя на подчинённых. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива (Л. Д. Столяренко).

По К. Левину различают три типа руководства:

1. Директивный;
2. Демократический;
3. Либеральный.

Вопросы и задания:

1. Мотивация принятия управленческих решений.
2. Виды решений в управленческой практике: индивидуальные и коллективные.
3. Влияние установки на успех у руководителей в процессе решения задач управления.
4. Типология руководителей, принимающих решения.
5. Приёмы мотивирования исполнителей. Стили руководства.
6. Принципы принятия коллективных 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, 2019. - 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> - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 6. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Методы решения задач

Цель: выявить особенности стратегий и тактик решения задач управления, выяснить психологические причины выбора тактик; рассмотреть стратегии поведения

руководителей в условиях конфликтной деятельности; ознакомится 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 процессе усвоения материала у студентов формируются универсальные компетенции: УК-2 – способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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 долговременной 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 Дебелька.

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, 2019. - 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

Трусъ, А. А. Психология управления. Практикум Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусъ. - 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> - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 7. Менеджер: типология и требования должностных позиций

Цель: изучить типологию и требования должностных позиций.

Формируемые компетенции или их части:

В процессе усвоения материала у студентов формируются универсальные компетенции: УК-2 – способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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, 2019. - 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> - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 8. Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров

Цель: помочь студентам усвоить набор основных понятий, получить представление профессиональной подготовки и стилях менеджеров.

Формируемые компетенции или их части:

В процессе усвоения материала у студентов формируются универсальные компетенции: УК-2 – способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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:

Целесообразность специальной и непрерывной профессиональной подготовки в области менеджмента обусловлена рядом причин. Первоначальная идея обеспечения эффективности управления за счёт подбора людей, обладающих «чертами лидера», оказалась далеко не универсальной. Кроме того, даже если человек обладает способностью к управлению людьми, для её успешной реализации необходимы специальные знания и умения. Значительное влияние на успешность управленческой деятельности оказывает стиль управления людьми. Осознание этого и совершенствование собственного стиля воздействия также могут стать предметом специальной подготовки менеджера.

При подготовке менеджеров необходимо принимать во внимание смещение смысла и целей образования в сторону идеи самовыражения и полного раскрытия возможностей и способностей личности. Концепции обучения, в основе которых лежит передача опыта предыдущими поколениями, больше не действуют эффективно.

М. Мид выделяет три типа культур:

- 1) постфигуративную – обучаемые учатся прежде всего у своих предшественников;
- 2) кофигуративную – обучаемые учатся у сверстников;
- 3) префигуративную – взрослые учатся также у младших поколений.

Современный менеджмент имеет многочисленные примеры впечатляющего успеха организаций, которые реализовывали идеи новичков, пусть не обладавших большим опытом, но отличавшихся большой чувствительностью и восприимчивостью к возникающим шансам.

Наиболее серьёзная подготовка менеджеров на научной основе повсеместно осуществляется в рамках программ магистров делового администрирования (Master of Business Administration, MBA). Их содержание и структура хорошо известны и состоят из базовых дисциплин, (среди которых экономика, право, количественные методы, науки о человеческом поведении), основных управленческих дисциплин – core (таких, как финансы, маркетинг, управление операциями, эккаунтинг, общий менеджмент), интегративных дисциплин – *integrative* (среди которых среда бизнеса, стратегия бизнеса, международные операции), специальных экономических и управленческих дисциплин при их широком выборе. Система подготовки менеджеров является многоступенчатой, и это характерно для американского, европейского, японского и отечественного менеджмента.

Вопросы и задания:

1. Требования к личности менеджера.
2. Роль функционального, личностного и ситуационного (поведенческого) подходов в определении нормативной модели эффективного руководителя.
3. Профессиональная подготовка менеджеров.
4. Методы профессиональной подготовки менеджеров.
5. Авторитет менеджера и стили управления.
6. Формы авторитета руководителя.
7. Классификация управленческих стилей.

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, 2019. - 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 :

Высшая 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> - ЭБС IPRbooks

Практическое занятие № 9. Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров

Цель: изучить особенности профессионального здоровья управленца, дать определение синдрому психического выгорания менеджера и его симптомам.

Формируемые компетенции или их части:

В процессе усвоения материала у студентов формируются универсальные компетенции: УК-2 – способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; УК-3 – способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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:

В условиях рыночной экономики значение здоровья менеджера возрастает. Поэтому многие люди сейчас начинают понимать, что не могут себе позволить болеть. Часто болеющий сотрудник не может надеяться на повышение по службе. В наши дни

слабому здоровью человеку трудно рассчитывать на интересную, престижную, хорошо оплачиваемую работу.

Как правило, повседневная работа менеджера не требует от нас больших мышечных усилий. Руки и ноги нам все чаще заменяют «умные» машины и механизмы, средства транспорта и связи.

Недостаток движения и связанная с ней недостаточность мышечной деятельности оказывают резкое отрицательное влияние на организм. Большинство болезней цивилизации находится в прямой зависимости от недостатка движения. При дефиците движения (физических нагрузок) детренируются механизмы регуляции кровяного давления, тонуса сосудов, работы сердца, что делает организм, и в первую очередь сердце, сосуды, коронарную систему, чрезвычайно уязвимыми для любых, даже незначительных трудностей.

Исследования, проведённые за последние годы, показали, что регулярные занятия физическими упражнениями позволяют в среднем вдвое снизить продолжительность временной нетрудоспособности работника, на 10 % снизить производственный и бытовой травматизм, уменьшить число конфликтных ситуаций, ежегодно для каждого человека сократить экономические потери.

Реализацию программы физической активности необходимо начинать с утренних физических упражнений, желательно на свежем воздухе. Минимальная их продолжительность 15 минут, максимальная 1 час. После завершения зарядки обязательны водные процедуры: обычный душ с постепенным переходом к контрастному.

Если дорога на работу занимает не более 30 минут, необходимо ходить пешком на работу и с работы, что обеспечивает минимум ежедневной двигательной активности – не менее 5 км. Следует отказаться от лифта, если позволяет здоровье, использовать также часть обеденного перерыва для того, чтобы подвигаться.

Многие люди в наше время теряют всякое благоразумие, когда дело доходит до потребления пищи и напитков. Питание само по себе служит цели поддержания энергетического баланса, обмена веществ в организме.

Современный деловой человек проводит значительную часть рабочего дня за письменным столом, что сводит мышечную активность к манипуляциям с телефонной трубкой. При этой нагрузке затрачивается в сутки не более 2000–2500 ккал. И если с пищей он получает больше, то излишние калории затрудняют работу регулирующих систем организма, что вызывает отложение балластных веществ на стенках сосудов, ведёт к развитию атеросклероза. Аппетит обычно значительно превосходит действительные физиологические потребности организма, поэтому справедлив общеизвестный принцип – выходить из-за стола с ощущением лёгкого голода.

Вопросы и задания:

1. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема.
2. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджера. Профессиональное долголетие менеджера.
3. Синдром психического выгорания и его симптомы.
4. Модели изучения психического выгорания.
5. Производственные стресс и синдром выгорания.
6. Личностные и профессиональные факторы психического выгорания.
7. Профилактика выгорания и психологическая помощь «выгоревшим».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Трусъ, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусъ. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск : Вышэйшая школа, 2019. - 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 : Высшэйшая 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 магистров по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология управления».- Ставрополь, 2023.

Интернет-ресурсы:

www.biblioclub.ru «Университетская библиотека онлайн».

<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks

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

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

«УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ И СТРАТЕГИИ ЛИДЕРСТВА»

для студентов направления подготовки
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование
направленность (профиль) «Технологии креативных индустрий в сфере
образования»

Квалификация выпускника магистр

Ставрополь
2026

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Введение | 1 |
| 1.Методические рекомендации по изучению теоретического материала | 3 |
| 2.Методические рекомендации по работе с литературой | 5 |
| 3.Методические рекомендации по написанию и оформлению доклада | 6 |
| 4.Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения дисциплины | 9 |
| 5Список рекомендуемой литературы | 12 |

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 Психология управления и лидерства.

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;
- 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.

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 особый 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 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.

Примерные темы докладов

1. Проблема совместимости в трудовом коллективе.
2. Роль руководителя в формировании морально-психологического климата в организации.
3. Проблема взаимосвязи руководства и лидерства.
4. Современные методы организационной диагностики.
5. Методы анализа ситуации в организации (концепт-анализ).
6. Психодиагностика в оценке управленческого персонала.
7. Методы диагностики личностных качеств сотрудников.
8. Консультирование организационного развития.
9. Методы принятия управленческих решений.
10. Технология командообразования.
11. Психологическое сопровождение внедрения организационных изменений.
12. Методы разработки уникальной корпоративной стратегии.
13. Методы управления знаниями в организации.
14. Методы планирования карьеры в организации.
15. Построение системы грейдов в организации.
16. Методы адаптации персонала в организации.
17. Стресс-менеджмент в организации.
18. Социально-психологический тренинг.
19. Основы построения системы корпоративного обучения.
20. Методы измерения ОСУД (общей способности к управленческой деятельности).

21. Дирижирование, тренировка, секундирование, делегирование как формы управленческого воздействия руководителя.
22. Диагностика организационных патологий и дисфункций управления.
23. Роли и функции менеджера в достижении социальных целей организации.
24. Формирование научного управления: тейлоризм, классическая или административная школы управления.
25. Школа человеческих отношений: принципы, практические рекомендации.
26. Современные концепции в менеджменте: количественный, системный, ситуационный подход.
27. Феномен японского управления: принципы, методы, технологии.
28. Типы социальных регуляторов в управлении организацией: целевое управляющее воздействие, организационный порядок, самоорганизация.
29. Организационная культура: сущность, понятие, виды, влияние на эффективность управления. Синергетический эффект организационной культуры.
30. Методы и технологии управления.
31. Социальная ответственность и этика управления.
32. Социально-психологические механизмы управления организацией.
33. Философия фирмы в преуспевающих компаниях.
34. Теория и практика мотивации и стимулирования эффективного труда.
35. Управленческое консультирование, формы и роль в практике управления.
36. Организационное поведение: виды, технологии формирования.
37. Управленческий потенциал и предпринимательский тип организационного поведения.
38. Роль антрепренёрства в формировании предпринимательского организационного поведения.
39. Организационные и социальные факторы, усиливающие и блокирующие новаторство в организации.
40. Социальные критерии и показатели эффективности управления.
41. Факторы эффективного управления.
42. Социально-психологический портрет эффективного менеджера.
43. Стили управления. Решётка менеджеров как инструмент диагностики стиля управления.
44. Социальные факторы повышения эффективности управленческих решений.
45. Социальные последствия управленческих решений, технологии их прогнозирования.
46. Технологии адаптации делового поведения.
47. Принципы формирования рабочих групп и управленческих команд.
48. Социальный контроль как социофактор в менеджменте.
49. Управление по целям в менеджменте.
50. Менеджмент «одной минуты» – социальная технология целевого управления.
51. Похвала и критика как эффективные формы контроля и мотивации персонала.
52. Социальные критерии и факторы эффективного управления.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Оценочный лист

ФИО _____

Группа _____ Преподаватель _____

ДАТА _____

| Наименование показателя | Выявленные недостатки и замечания (комментарии) | Отметка |
|---|---|---------|
| I. КАЧЕСТВО ДОКЛАДА | | |
| 1. Соответствие содержания доклада содержанию темы | | |
| 2. Выделение основной мысли работы | | |
| 3. Качество изложения материала | | |
| Общая оценка за доклад | | |
| II. ОТВЕТЫ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ ДОКЛАДА | | |
| Вопрос 1 | | |
| | | |
| Вопрос 2 | | |
| | | |
| Вопрос 3 | | |
| | | |
| Общая оценка за ответы на вопросы | | |
| ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА ЗАЩИТУ | | |

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.

Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием терминов. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ неполный, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

Оценочный лист

| № п/п | Фамилия, ия, | Вид работы | |
|----------|-----------------|------------|--|
|----------|-----------------|------------|--|

| | имя студента. | Знает материал учебника и лекции | Владеет дополнительной информацией из других источников | Умеет анализировать, систематизировать, обобщать полученную информацию | Активно участвует в обсуждениях результатов задания | Самостоятельно формулирует проблемные вопросы, видит ошибки | Ответы логичны, доказательны | Итог |
|-----|---------------|----------------------------------|---|--|---|---|------------------------------|------|
| 1 | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | |

Форма отчётности о результатах самостоятельной работы по дисциплине

- написание доклада
- подготовка в практическим

Список рекомендуемой литературы:

Основная литература:

Трусь, А. А. Психология управления Электронный ресурс : Учебное пособие / А. А. Трусь. - Психология управления, 2021-10-06. - Минск : Вышэйшая школа, 2019. - 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> - ЭБС IPRbooks