

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМ. Л.С. ВЫГОТСКОГО

Факультет психологии образования

Кафедра социальной психологии

Социология и психология управления

Рабочая программа дисциплины

Направление

46.04.02. «Документоведение и архивоведение»

Направленность

**«Управление документацией и документальным наследием
в условиях российских модернизаций»**

**Квалификация выпускника
«магистр»**

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2021

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины

Составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент, Ирина Викторовна Байер

Ответственный редактор

Кандидат психологических наук, заведующая кафедрой социальной и юридической психологии Ирина Константиновна Безменова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 6 от 30.04.2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

Формирование у магистров компетенций в области знаний о социологии и психологии управления в организации как научно-практическом методе управления персоналом, о механизмах и подходах к управлению людьми в организациях в современных условиях, а также подготовка магистров, способных управлять людьми, ориентироваться в тенденциях и перспективах современного рынка труда и составлять представление о требованиях современных работодателей.

Задачи:

Формирование знаний о современных теориях управления, требованиях, предъявляемых к личности руководителя; развитие умений анализировать управленческие ситуации; формирование управленческой культуры; оценка с разных сторон (производственной, мотивационной, инновационной и др.) поведения персонала, тенденций развития персонала в сфере его профессиональной деятельности

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.2 способен действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Знать: способы и методы оценки труда подчиненных, выявления мотивов их поведения. Уметь: прогнозировать изменение управленческой подсистемы. Уметь: формировать программы деятельности подчиненных; организовывать исполнение решений Владеть: диагностическим инструментарием, разработкой активных методов подготовки руководителей разработкой активных методов управленческого консультирования
ОПК-3 Способен использовать знания в области гуманитарных, социальных и экономических наук при осуществлении экспертных и аналитических, научно-исследовательских работ	ОПК-3.1 использует знание основных положений и методов социальных, гуманитарных и экономических наук	Знать: способы и методы оценки собственного вклада в общий трудовой процесс. Владеть: диагностическим инструментарием, в частности, по вопросам профессионального развития.

1.2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Социология и психология управления» является дисциплиной обязательной части учебного плана по направлению подготовки «Документоведение и архивоведение».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Межкультурное взаимодействие, Управление персоналом и трудовые правоотношения, Управление архивами в условиях российских модернизаций, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з. е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 38 ч., самостоятельная работа обучающихся 38 ч.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
1.	Тема 1. Объект и предмет социологии и психологии управления.	1	лекция 1 ч			самост. изучение источников 4 ч.	
2.	Тема 2. Методы социологии и психологии управления.	1	лекция 2 ч	семинар 2 ч практич. занятия 1 ч		самостоят. изучение источников 4 ч	опрос, 3-я неделя
3.	Тема 3. Управление социальными организациями. Психологические аспекты управленческих функций.	1	лекция 2 ч	семинар 2 ч Эксперт. –исследов. работа. 4 часа		самостоят. Изучение источников 4 ч	опрос, 5 неделя
4.	Тема 4. Личность и группы в организации.	1	лекция 1 ч	семинар 2 ч практич. занятия 2 ч		самостоят. изучение источников 4 ч	
5.	Тема 5. Психологические аспекты принятия управленческих решений и коммуникации в организации.	1	лекция 2 ч	семинар 2 ч деловая игра 2 ч		самостоят. изучение источников 4 ч	контрольная работа по темам 1-3, 6 неделя
6.	Тема 6. Руководство и лидерство в	1	лекция 2 ч	семинар 2 ч		самостоят.	

	организации. организации.			делова я игра 1 ч		изучени е источни ков 4 ч	
7.	Тема 7. Мотивация труда.	1	лекци я 1 ч	семина р 2 ч подгот овка доклад ов-през ентаци й 2 ч.		самосто ят. изучени е источни ков 4 ч	
8.	Тема 8. Конфликт в организации.	1	лекци я 1 ч	семина р 1 ч		самосто ят. изучени е источни ков 6 ч	
9.	Тема 9. Организационная культура	1	лекци я 2 ч	семина р 1 ч		самосто ят. изучени е источни ков 6 ч	
	Итоговый зачет		14	24		38	76

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Объект и предмет социологии и психологии управления.

Управление как общественное явление. Функции управления в обществе. Подходы в исследовании системы управления: системный подход и «универсальные» логические элементы системного анализа, процессный подход, ситуационный подход, деятельностный подход, синергетический подход. Предметная область социологии и психологии управления.

Тема 2. Методы социологии и психологии управления.

Программа социологического исследования. Количественные и качественные методы сбора данных, их характеристики, возможности и ограничения. Анализ документов. Контент-анализ и его общая характеристика. Опрос. Интервьюирование. Наблюдение. Экспертная оценка. Социометрии. Тестирования. Сочетание методов количественного и качественного анализа. Метод фокус-группы в социологическом исследовании. Биографический метод. Метод отдельного случая («case study»).

Тема 3. Управление социальными организациями. Психологические аспекты управленческих функций.

Сущность, понятие, структура социальной организации. Типология организаций: социологические подходы. Формальная и неформальная организации. Организационная структура и её жизненный цикл. Социальная стратификация как социальный фактор управления.

Основные функции управления. Функция управления исполнением: планирование и организация исполнением. Стратегическое, операционное и проектное управление в организации.

Тема 4. Личность и группы в организации.

Понятие субъекта и объекта управления. Понятие личности. Теории личности и возможность их использования в практике управления. Личность в группе, организации. Социальное взаимодействие личности и организационного окружения. Социально-психологические аспекты групп как объект управления. Сплоченность и групповая продуктивность. Психологические закономерности формирования межгрупповых отношений. Психологический климат в организации. Природа, структура и факторы психологического климата. Методы изучения психологического климата.

Тема 5. Психологические аспекты принятия управленческих решений и коммуникации в организации.

Специфика управленческого решения и виды управленческих задач. Основные этапы подготовки и реализации управленческих решений. Факторы, влияющие на принятие решений. Групповые формы выработки и принятия управленческих решений и способы повышения их эффективности.

Модели коммуникации в организациях. Виды коммуникации, барьеры в коммуникации. Меры улучшения коммуникации.

Тема 6. Руководство и лидерство в организации.

Психологические аспекты основных управленческих функций. Характеристика стилей управления организацией. Управленческий масштаб деятельности руководителя Роль лидера в трудовом коллективе. Социологическая концепция партнёрского стиля управления организацией. Социальная ответственность менеджера. Оценка управленческих компетенций. Понятие управленческого стресса. Причины возникновения стресса у руководителей: организационные и личностные факторы. Возможности диагностики стрессовых состояний. Возможности снижения уровня стресса.

Тема 7. Мотивация труда.

Мотивация и эффективность деятельности (сила мотива и эффективность деятельности, мотивационный потенциал различных видов стимуляции). Материальное стимулирование и нематериальная мотивация. Система мотивации в организации. Отечественные и зарубежные теории мотивации применимые в организации.

Тема 8. Конфликт в организации.

Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Типология конфликтов основы управления конфликтом. Основные параметры конфликтного поведения. Основные виды ошибочных действий руководителя в конфликтной ситуации. Типовая основа и этапы разрешения ситуации.

Тема 9. Организационная культура

Понятие организационной культуры. Уровни организационной культуры: видимые регуляторы, измеряемые ценности, базовые предположения. Специфика процесса социализации как приобщения к организационной культуре. Типологии организационных культур. Управление организационной культурой и роль руководителя в формировании организационной культуры.

4. Образовательные технологии

	Наименование раздела	Виды учебной работы	Информационные и образовательные технологии
	2	3	5
.	Тема 1. Объект и предмет социологии и психологии управления.	Лекция 1. Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора.

.	Тема 2. Методы социологии и психологии управления.	Лекция 1. Практическое занятие 1. Самостоятельная работа.	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора. Дискуссия. Экспериментально-исследовательская работа. Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты Подготовка к занятию с использованием материала лекций и рекомендованной литературы.
.	Тема 3. Управление социальными организациями. Психологические аспекты функции управления.	Лекция 2. Практическое занятие 2 (семинар). Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора Дискуссия. Разбор кейса. Подготовка к занятию с использованием материала лекций и рекомендованной литературы.
.	Тема 4. Личность и группы в организации.	Лекция 3. Практическое занятие 3. Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора. Дискуссия.
.	Тема 5. Психологические аспекты принятия управленческих решений и коммуникации в организации.	Лекция 3. Практическое занятие 4. Самостоятельная работа.	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора. Деловая игра. Подготовка к занятию с использованием материала лекций и рекомендованной литературы.
.	Тема 6. Руководство и лидерство в организации.	Лекция 4. Практическое занятие 5. Самостоятельная работа.	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора. Деловая игра. Подготовка к занятию с использованием материала лекций и рекомендованной литературы.
.	Тема 7. Мотивация труда.	Лекция 4. Практическое занятие 6. Практическое занятие 7. Самостоятельная работа.	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты Развернутая беседа с обсуждением докладов Подготовка к занятию с использованием материала лекций и рекомендованной литературы.
.	Тема 8. Конфликт в организации.	Лекция 5. Практическое занятие 8. Самостоятельная работа.	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора Лекция с разбором конкретных ситуаций. Деловая игра. Подготовка к занятию с использованием материала лекций и рекомендованной литературы.
.	Тема 9. Организационная культура	Лекция 6. Практическое занятие 9.	Лекция-визуализация с применением с разбором конкретных ситуаций.

			Подготовка к занятию с использованием материала лекций и рекомендованной литературы.
--	--	--	--

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- <i>опрос</i>	5 баллов	30 баллов
- <i>участие в дискуссии на семинаре</i>	5 баллов	20 баллов
- <i>контрольная работа (темы 1-7)</i>	10 баллов	10 баллов
Промежуточная аттестация (реферат) В структуре дисциплины – экзамен по билетам		40 баллов
Итого за семестр (эстетика) экзамен		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
3/ 100-8 A,B	«отлично»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
/ 82-68 C	«хорошо»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
/ 67-50 D,E	«удовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине:

Контрольные вопросы:

1. Психология управления. Предмет и методы.
2. Социология управления. Предмет и методы.
3. Типология социальных организаций. Формальные и неформальные организации. Проблемы управления, связанные с существованием неформальных организациями
4. Базовые функции управления. Цель управленческой деятельности.
5. Подход к управлению как к процессу, системный и ситуационный подход. Вклад каждого подхода в развитие науки об управлении.
6. Управление исполнением: планирование, организация, контроль. Психологические аспекты.
7. Развитие подчиненных и делегирование, как функции управления. Психологические аспекты.
8. Мотивации как функции управления. Материальное стимулирование и нематериальная мотивация. Построение систем мотивации в организации.
9. Теории мотивации: содержательные и процессуальные.
10. Коммуникация. Виды коммуникации. Барьеры в коммуникации и способы ее улучшения.
11. Принятие управленческих решений. Факторы, влияющие на принятие решений.
12. Власть, формы власти. Власть позиции и власть личности. Влияние и различные методы влияния.
13. Лидерство и руководство. Сходства и различия.
14. Ситуационный и поведенческие подходы к лидерству.
15. Конфликт. Типы конфликта. Возможные причины конфликтов и возможности их анализа.
16. Управление конфликтом. Методы разрешения конфликта.
17. Переговоры и их психологические аспекты.
18. Стресс. Причины возникновения стресса у руководителей. Возможности снижения уровня стресса.
19. Социально-психологический климат в организации. Факторы, влияющие на социально-психологический климат. Способы улучшения социально психологического климата.

20. Организационная культура. Типы организационных культур. Способы формирования организационных культур.

6.1. Список источников и литературы

Источники

Конституция Российской Федерации с комментариями Конституционного Суда РФ. [Электронный ресурс] / «КонсультантПлюс» — Электрон. дан. — М., [1997-2013].— Режим доступа:

<http://www.consultant.ru/>. — свободный. — Загл. с экрана.

Гражданский кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс] / «КонсультантПлюс» — Электрон. дан. — М., [1997-2013].— Режим доступа:

<http://www.consultant.ru/>. — свободный. — Загл. с экрана.

Список основной учебной литературы:

Психология управления [Электронный ресурс] : рабочая программа дисциплины : направление 38.03.02 - Менеджмент : направленность "Международный менеджмент" : форма обучения - очная : квалификация - бакалавр / Минобрнауки России, Федер. гос. бюджетное образоват. учреждение высш. образования "Рос. гос. гуманитарный ун-т" (РГГУ), Ин-т психологии им. Л. С. Выготского, Психол. фак., Каф. соц. психологии ; [сост. Е. Б. Петрушихина]. - Электрон. дан. - Москва : РГГУ, 2019. - 23 с. - Режим доступа : <http://elibr.lib.rsuh.ru/elibr/000013483>. - Загл. с экрана. - ISBN 978-5-7281-2619-5.

Социальная психология [Электронный ресурс] : рабочая программа дисциплины : направление 39.03.01 - Социология : профиль "Социология маркетинга и рекламы", "Политический и бизнес PR" : форма обучения - очная, очно-заочная, заочная : квалификация - бакалавр / Минобрнауки России, Федер. гос. бюджетн. образоват. учреждение высш. образования "Рос. гос. гуманитарный ун-т" (РГГУ), Каф. психологии управления ; [сост.: В. В. Солодников, И. В. Солодникова ; отв. ред. Петрушихина Е. Б.]. - Электрон. дан. - Москва : РГГУ, 2018. - 31 с. - Режим доступа : <http://elibr.lib.rsuh.ru/elibr/000012237>. - Загл. с экрана. - ISBN 978-5-7281-2151-0.

Психология формирования личности и коллектива в мире неопределенности [Электронный ресурс] : коллективная монография / Антонова Стелла Леонидовна [и др.] ; под ред. Е. Э. Кригер ; Минобрнауки России, Федер. гос. бюджетное образоват. учреждение высш. образования "Рос. гос. гуманитарный ун-т" (РГГУ). - Электрон. дан. - Москва : РГГУ, 2018. - 224, [1] с. : рис., табл. - Режим доступа : <http://elibr.lib.rsuh.ru/elibr/000012646>. - Загл. с экрана. - ISBN 978-5-7281-2176-3.

Психология массовых коммуникаций [Электронный ресурс] : рабочая программа дисциплины : направление подготовки 42.03.01 "Реклама и связи с общественностью" : Профиль "Связи с общественностью и коммуникативные технологии" : квалификация выпускника: бакалавр : формы обучения: очная, очно-заочная, заочная / Минобрнауки России, Федер. гос. бюджетн. образоват. учреждение высш. образования "Рос. гос. гуманитарный ун-т" (РГГУ), Каф. психологии управления ; [сост.: И. В. Солодникова, Т. Ю. Смирнова]. - Электрон. дан. - Москва : РГГУ, 2018. - 24 с. - Режим доступа : <http://elibr.lib.rsuh.ru/elibr/000012238>. - Загл. с экрана. - ISBN 978-5-7281-2152-7.

Фанталова Елена Борисовна.

Ценности и внутренние конфликты [Электронный ресурс] : теория, методология, практика / Фанталова Елена Борисовна; Е. Б. Фанталова. - Электрон. дан. - Saarbrücken : Lambert Acad. Publ., 2012. - 184 с. - Режим доступа : <http://elibr.lib.rsuh.ru/elibr/000005690.pdf>. - Загл. с экрана. - ISBN 978-3-659-13062-5.

Социальная психология организаций [Электронный ресурс] : сб. текстов / Петрушихина Елена Борисовна; Рос. гос. гуманитарный ун-т, Ин-т психологии им. Л. С. Выготского, Каф. соц. психологии ; [сост. Петрушихина Е. Б.]. - Электрон. дан. - М. : РГГУ, 2010. - 377 с. - Режим доступа : <http://elibr.lib.rsuh.ru/elibr/000000285.pdf>. - Загл. с экрана. - ISBN 978-5-7281-1376-8.

Дополнительная литература

- Друкер П. Эффективное управление разные года изд.
- Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2-е издание, 2002 - 648 с. ISBN 5-89349-305-2 (Флинта). ISBN 5-89502-193-х (МПСИ)
- Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000 – 384 с. ISBN 5-93134-06-1
- Кови С. 7 навыков высокоэффективных людей. М., Попурри, 2003, или другие издания. 2017 <http://new.znaniy.com/go.php?id=1001985>
- Розин Марк. Успех без стратегии. Технологии гибкого менеджмента. Альпина Паблишер, 2011 ISBN 978-5-9614-1357-1, 2011. 2016
<http://new.znaniy.com/go.php?id=926113>
- Томпсон-мл А.А., Стрикленд III А. Дж. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа. Киев: Вильямс, 2007.
- Фененко Ю.В. Социология управления: Учебное пособие / Ю.В. Фененко. - М.: ПКЦ Альтекс, 2005. - 236 с. - ISBN 5-93121-140-3. 2015
<http://new.znaniy.com/go.php?id=882964>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

- Газета: Ведомости. Раздел: Менеджмент. <http://www.vedomosti.ru/management>
- Журнал: Организационная психология. <http://orgpsyjournal.hse.ru>
- Журнал: HR Times. <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/zhurnal-hrtimes.html>
- Журнал: Психология. Журнал Высшей школы экономики. <http://psy-journal.hse.ru>
- Журнал: Кадры предприятия <http://www.kapr.ru/articles/2002/7/444.html>.
- Сборник публикаций статей на сайте компании ЭКОПСИ Консалтинг. Раздел: Публикации. <http://www.ecopsy.ru/bez-rubriki/stati.html>
<http://psyfactor.org/moreno.htm>
<http://www.delfy.biz/methods/tmg>

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам по истории искусства. Это необходимо для самостоятельной работы с источниками, подготовки к семинарам и написанию реферата.

Занятия по дисциплине проводятся в лекционных аудиториях с медийным оборудованием. Самостоятельная работа студентов проходит в специальных помещениях: Читальный зал библиотеки, Режим работы: понедельник-пятница 10.00-20.00, суббота 10.00-17.00. и 310 ауд. (5 корпус), которые оборудованы персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет», а также имеют доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень лицензионного программного обеспечения, используемого на лекционных и семинарских занятиях: Microsoft Office – Лицензия № 40001532 от 31.12.2007; Adobe Acrobat – Лицензия № 1118-1003-5566-8837-8180-7067 от 2010 г.

Состав программного обеспечения (ПО)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
5	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
6	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
7	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
8	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
9	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен проводится в устной форме или в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Планы практических занятий

Практическое занятие № 1. Методы социологии управления. Социометрическое исследование.

Цель занятия: ознакомление с методом исследования социометрический опрос, тренировка его применения.

Форма проведения: демонстрация социометрического опроса в группе. Подготовка презентации его результатов по мини группам.

Краткое описание: преподаватель проводит анонимный социометрический опрос в группе, комментируя каждый его этап. Данные в обезличенном виде выдаются студентам для самостоятельного подсчета, анализа и формулирования выводов. Преподаватель демонстрирует варианты оформления социометрических отчетов. Мни группы готовят отчеты по результатам опроса в виде докладов –презентаций. Проводится дискуссия по обсуждению предложенных отчетов и возможностях, ограничениях социометрического метода исследования.

Список источников и литературы:

Обязательная:

1. Марковская И.М. Социометрические методы в психологии: учебное пособие. – Челябинск. Изд-во ЮУрГУ, 1999г.

Дополнительная:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2-е издание, 2002 - 648 с. ISBN 5-89349-305-2 (Флинта). ISBN 5-89502-193-х (МПЦИ). Глава 2. В поисках объяснения и предсказания поведения. Раздел: Методы организационной психологии.

2. Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях. – Л., 1970

3. Морено, Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Пер. с англ. А. Боковикова. — М.: Академический проект, 2001.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

<http://psyfactor.org/moreno.htm>

Практическое занятие № 2. Психологические аспекты управленческих функций.

Цель занятия: выявление и анализ психологических факторов, обеспечивающих эффективное исполнение управленческих функций

Форма проведения: доклады от групп и дискуссия. Разбор кейса.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие психологические факторы влияют на эффективность реализации руководителем функций:

- a. планирования
- b. организации исполнения
- c. контроля
- d. делегирования
- e. мотивации
- f. развития подчиненных

Список источников и литературы:

Обязательная:

1. Антонова Наталья Викторовна, Психология управления. Учебное пособие. Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, М, 2010, ISBN 978-5-7598-0772-8. С.45-63

2. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Альпина Бизнес Букс, 2006г.

3. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000. С. 64-116.

4. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. М., 1995. С.54-101.

Дополнительная:

1. Дженнет Д. Искусство делегирования. Изд-во Росмен-Пресс, 2005 – 80 с. ISBN 5-353-01881-8, 1-884956-32-7

2. Дидье Нуайе, Франсуф Широ, Жиль Дюран, Жозеф-Люк Блондель. Дайте подчиненному полномочия. Вы стали менеджером. Вы- наставник. Как встретить, обучить и удержать новичка (комплект из 4 книг на спирали). Изд-во Претекст, 2005г. -192. ISBN 5-98995-011-X, 5-98995-8, 5-98995-007-1, 5-98995-005-5

3. Камионский С.А. Управление подчиненными. Ком Книга 2005.

4. Кови С. 7 навыков высокоэффективных людей. М., Попурри, 2003, или другие

5. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель..., М., 1996.

6. Канжелян С., Бёме Г. Делегирование полномочий и ответственности: система эффективного управления. Дело, 2007г.
7. Рассел Т. «Навыки эффективной обратной связи». СПб: Питер, 2002
8. Слоун Р. Вейжль. Действенная обратная связь. Как сформировать и передать свои идеи. Center for Creative Leadership, 2008- 48 с. ISBN 1604910542, 978-1604910544
9. Урбан М. Успех чужими руками. Эффективное делегирование полномочий. Альпина Паблишер, 2012 – 160 с. ISBN 978-5-9614-1621-3 или более раннее издание

Практическое занятие № 3. Определение психологического климата в коллективе.

Цель занятия: Ознакомление с методикой выявления психологического климата.

Форма проведения: экспресс диагностика, дискуссия

Краткое описание: Обсуждение понятий структуры и факторов психологического климата. Определение психологического климата в учебной группе. Определение путей оптимизации климата в группе.

Список источников и литературы:

Обязательная:

1. Аникеева Г.М., Психологический климат в коллективе. – М., 1989. - 220с. С.3-14.
2. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель..., М., 1996г. Глава 4. Глава 4. Психологический климат: метафора или реальность
3. Фененко Ю.В. Социология управления: Учебное пособие / Ю.В. Фененко. - М.: ПКЦ Альтекс, 2005. - 236 с. - ISBN 5-93121-140-3. С.139-145

Дополнительная:

1. Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие. — Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.— (Библиотека практической психологии). ISBN 985-13-0627-4.

Практическое занятие № 4. Методы принятия управленческих решений.

Цель занятия: Ознакомление с методами принятия управленческих решений. Развитие навыков фасилитации групповых обсуждений.

Форма проведения: ролевая игра, дискуссия

Краткое описание: Студенты проигрывают упражнение, в котором нужно принять групповое решение и выявляют факторы, повышающие эффективность принятия группового решения. Студенты проигрывают принятие группового решения по методу «матрица критериев» и обсуждают возможности и ограничения такого метода.

Список источников и литературы:

Обязательная:

1. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000. С134- 151
2. Фененко Ю.В. Социология управления: Учебное пособие / Ю.В. Фененко. - М.: ПКЦ Альтекс, 2005. - 236 с. - ISBN 5-93121-140-3. С78-90.
3. Парфенова З.А. Социология и психология управления: учеб. пособие для электронной обучающей системы/З.А. Парфенова, И.Ю. Парфенова, СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2009. С 115-144.

Дополнительная:

1. Гарвард Бизнес-ревью. Эффективное принятие решений (Сборник). Альпина Бизнес букс, 2006.
2. Джефферс С. Бойся... но действуй! Беспроигрышная модель принятия решений. Изд-во София, 2010 – 288 с., ISBN 978-5-399-00059-6
3. Каннеман Д., Словик П., Тверски А. Принятия решений в неопределенности: Правила и предубеждения. Изд-во Гуманитарный центр, 104 – 544 с. ISBN 978-617-7022-28-1
4. Каннеман Даниэль. Думай быстро, решай медленно. АСТ, Neoclassic, 2013 – 656 с. ISBN 978-5-17-080053-7
5. Кен Ленгдон. Принятие решений. Эксмо, 2007

6. Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер (Lutz von Rosenstiel, Walter Molt, Bruno Ruttinger). Организационная психология/ - Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. – 464 с. ISBN 978-617-7022-09-0 ISBN 3-17-016933-5 (нем.)
7. Нельке М. Учимся принимать решения. Быстро, точно, правильно. Омега-Л, 2015 – 128с. ISBN 978-5-370-03533-3.
8. Орлов А. Принятие решений. Теория и методы разработки управленческих решений. МарТ, 2005- 496. ISBN 5-241-00629-X
9. Рысев Н. Правильные управленческие решения. Поиск и принятие. Питер, 2004 – 384 ISBN 5-469-00010-9
10. Смарт Дж. Как решать проблемы. Нева, 2004- 160 с. ISBN 5-7654-3817-2, 0-273-66330-5
11. Учитель Ю., Тернова А., Тернова К Разработка управленческих решений ЮНИТИ, 2007
12. Хок С.Дж, Кунрютер Г.Ч. Warton о принятии решений. ИК «Аналитика», 2005 – 391с. ISBN 5-93855-034-3
13. Эффективное принятие решений, Альпина Бизнес Букс, 2006 г.

Практическое занятие № 5. Ситуационная теория лидерства.

Цель занятия: Ознакомление с практическим применением ситуационной теории лидерства.

Форма проведения: разбор практического кейса, тестирование, дискуссия

Краткое описание: Студенты проходят тест по определению ведущего стиля лидерства, обсуждают его результаты. Студенты разбирают кейс, в котором нужно верно выбрать стиль лидерства в зависимости от уровня готовности подчиненного и продемонстрировать соответствующую модель поведения. Студенты обсуждают результаты упражнений.

Список источников и литературы:

Обязательная:

1. Антонова Наталья Викторовна, Психология управления. Учебное пособие. Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, М, 2010, ISBN 978-5-7598-0772-8. С.30-31
2. Бланшар К, Зигарми П., Зигарми Д. одноминутный менеджер и Ситуационное руководство/ пер. с англ. П.А, Самсонов; - Минск, Поппури, 2002. -144 с. ил. ISBN985-438-568-X

Дополнительная:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Спб. Питер, 2001. — 720 с.: ил. — (Серия «Учебник нового века»). ISBN 5-272-00063-3 ISBN 0-534-34971-4 (англ.)
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2-е издание, 2002 - 648 с. ISBN 5-89349-305-2 (Флинта). ISBN 5-89502-193-х (МПСИ). Глава 5. Лидерство. Раздел. Теории лидерства.

Практическое занятие № 6. Содержательные и процессуальные теории мотивации.

Цель занятия: ознакомление с основными теориями мотивации и их практическим применением в построении систем мотивации персонала.

Форма проведения: доклады от групп и дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

1. Как знание содержательных теорий мотивации может помочь:
 - а. привлечь и удержать квалифицированных сотрудников
 - б. повысить эффективность работы сотрудников?
2. Как знание процессуальных теорий мотивации может помочь:
 - а. привлечь и удержать квалифицированных сотрудников
 - б. повысить эффективность работы сотрудников?
3. Какие положения каких теорий мотивации нашли отражение в предложенной для обсуждения системе мотивации в организации?
4. Какие положения каких процессуальных теорий мотивации нашли отражение в модели краткосрочного стимулирования, основанной на КПЭ?

Список источников и литературы:

Обязательная:

1. Антонова Наталья Викторовна, Психология управления. Учебное пособие. Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, М, 2010, ISBN 978-5-7598-0772-8. С.107-114.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Спб. Питер, 2001. — 720 с.: ил. — (Серия «Учебник нового века»). ISBN 5-272-00063-3 ISBN 0-534-34971-4 (англ.) С. 168-212.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2-е издание, 2002 - 648 с. ISBN 5-89349-305-2 (Флинта). ISBN 5-89502-193-х (МПСИ). Глава 7. Мотивация
4. Кричевский Р. Л. Если Вы — руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. — М.: Дело, 1993. Глава 6. Человек нуждается в стимулах.

Дополнительная:

1. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: содержание, диагностика, управление //Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. Проф. В.В. Щербины. — М., 2004. — С. 212-231.
2. Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер (Lutz von Rosenstiel, Walter Molt, Bruno Ruttinger). Организационная психология/ - Пер. с нем. — Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. — 464 с. ISBN 978-617-7022-09-0 ISBN 3-17-016933-5 (нем.). Глава 6. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Стр. 266-302.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. <http://www.ecopsy.ru/services/sistema-motivacii-motivacia-na-rezultat-tag>. Статьи по мотивации и система мотивации персонала. Сайт компании ЭКОПСИ Консалтинг. Раздел публикации. Поиск статей, по ключевым словам, Система мотивации/мотивация на результат.
2. <http://www.kapr.ru/articles/2002/7/444.html>. Статья в журнале Кадры предприятия, № 7, 2002г. Балашов Ю.К., Коваль А.Г. «Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования»

Практическое занятие № 7. Трудовая мотивация.

Цель занятия: Развитие коммуникативных навыков, необходимых в сложных случаях мотивации. Ознакомление с психологическими методами диагностики мотивации.

Форма проведения: тестирование, ролевая игра, дискуссия.

Краткое описание: Студенты проходят тесты по определению преобладающего типа мотивации (по А. Маслоу, Ф. Герцбергу). Студенты просматривают видео отрывки и обсуждают алгоритм и принципы проведения мотивационной беседы в различные рода ситуациях. Студенты проигрывают две ситуации мотивационной беседы и обсуждают что приводит к желаемому результату, а что в построении беседы скорее демотивирует собеседника.

Список источников и литературы:

Обязательная:

1. Антонова Наталья Викторовна, Психология управления. Учебное пособие. Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, М, 2010, ISBN 978-5-7598-0772-8. С.107-114.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2-е издание, 2002 - 648 с. ISBN 5-89349-305-2 (Флинта). ISBN 5-89502-193-х (МПСИ). Глава 7. Мотивация
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Спб. Питер, 2001. — 720 с.: ил. — (Серия «Учебник нового века»). ISBN 5-272-00063-3 ISBN 0-534-34971-4 (англ.) С. 168-212.
4. Кричевский Р. Л. Если Вы — руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. — М.: Дело, 1993. Глава 6. Человек нуждается в стимулах.

Дополнительная:

1. Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер (Lutz von Rosenstiel, Walter Molt, Bruno Ruttinger). Организационная психология/ - Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. – 464 с. ISBN 978-617-7022-09-0 ISBN 3-17-016933-5 (нем.). Глава 6. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Стр. 266-302.

2. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: содержание, диагностика, управление //Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование /Под ред. Проф. В.В. Щербины. – М., 2004. – С. 212-231.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. <http://www.ecopsy.ru/services/sistema-motivacii-motivacia-na-rezultat-tag>. Статьи по мотивации и система мотивации персонала. Сайт компании ЭКОПСИ Консалтинг. Раздел публикации. Поиск статей, по ключевым словам: Система мотивации/мотивация на результат.

2. <http://www.kapr.ru/articles/2002/7/444.html>. Статья в журнале Кадры предприятия, № 7, 2002г. Балашов Ю.К., Коваль А.Г. «Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования»

Практическое занятие № 8. Конфликт в организации.

Цель занятия: Развитие навыков профилактики и управления конфликтом.

Форма проведения: тестирование, ролевая игра, обсуждение итогов тестирования и ролевой игры.

Краткое описание: Студенты проходят тесты по определению ведущей стратегии поведения в конфликте (тест Томаса – Киллмана), проигрывают в ролевой игре ситуацию конфликта в организации (конфликт при распределении ресурсов) и обсуждают выявленные стратегии поведения в конфликте, стоящие за ними установки, поведенческие проявления и степень эффективности действий в данной ситуации.

Список источников и литературы:

Обязательная:

1. Антонова Наталья Викторовна, Психология управления. Учебное пособие. Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, М, 2010, ISBN 978-5-7598-0772-8. С.190-203.

2. Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. – СПб. Питер, 2008. – 544с.ил – (серия «Мастера психологии»). ISBN 978-5-91180-895-2/

3. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000. С. 248-283

4. Парфенова З.А. Социология и психология управления: учеб. пособие для электронной обучающей системы/З.А. Парфенова, И.Ю. Парфенова, СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2009. С. 159-171

5. Фененко Ю.В. Социология управления: Учебное пособие / Ю.В. Фененко. - М.: ПКЦ Альтекс, 2005. - 236 с. - ISBN 5-93121-140-3. С. 146-157.

Дополнительная:

1. Ведение переговоров и разрешение конфликтов. Альпина Бизнес Букс, 2006 г

2. Зингерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. М., 1990.

3. Корнелиус Х., Фэйр Ш. Выиграть может каждый. Москва, 1992

4. Лейсли Х. Как разрешать конфликт на рабочем месте. Гиппо, 2004-208 с.ISBN 5-98293-020-2, 0-566-08073-7

5. Линчевский Л.Л. Контакты и конфликты: общение в работе руководителя. Экономика, 2000- 288с. ISBN 5-282-02007-6

6. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М.,1996

7. Паттерсон К., Гренни Дж., Мак- миллан Р., Свитцлер Эл. Управление конфликтом. Что делать, если вы столкнулись с невыполненных обещаний, обманутыми ожиданиями и агрессивным поведением. Вильямс, 2015- 256 с. ISBN 978-5-8459-1813-0, 0-08-144652-4, 978-5-8459-1941-0

8. Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие. — Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.— (Библиотека практической психологии). ISBN 985-13-0627-4. С.139-152

9. Фишер Р., Юри У. «Путь к согласию, или переговоры без поражений». М., Наука, 1990.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/08/11/604286-konflikti-nachalstvovom-kak-sposob-prodvinutsya-po-služhbe> Газета Ведомости № 3892 от 11 августа 2015 г. Статья «Конфликты с начальством как способ продвинутся по службе».

2. <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2014/10/08/instrukciya-po-primeneniyu-konflikta> Статья «Инструкция по применению конфликта» Безручко Павел. Газета Ведомости №187 (3691) от 8 октября 2014 г.

Практическое занятие № 9. Организационная культура.

Цель занятия: ознакомление с основными подходами к изучению и формированию организационной культуры.

Форма проведения: доклады от групп и дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое организационной культура?
2. Структура и содержание организационной культуры.
3. Как организационная культура влияет на организационную эффективность.
4. Как можно формировать организационную культуру?
5. Как диагностируют организационную культуру?

Список источников и литературы:

Обязательная:

1. Антонова Наталья Викторовна, Психология управления. Учебное пособие. Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, М, 2010, ISBN 978-5-7598-0772-8. С.127-144.

2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2-е издание, 2002 - 648 с. ISBN 5-89349-305-2 (Флинта). ISBN 5-89502-193-х (МПЦИ). Глава 8. Организационная культура и развитие. Подглавы от «Понятие организационной культуры» до «Изменение организационной культуры»

3. Кравченко А.И., Тюрин И.О. К78 Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Академический Проект, 2005. — 1136 с. — («Gaudeamus»). ISBN 5-8291-0538-1 С.573-647.

4. Парфенова З.А. Социология и психология управления: учеб. пособие для электронной обучающей системы/З.А. Парфенова, И.Ю. Парфенова, СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2009. С.57-91

Дополнительная:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Спб. Питер, 2001. — 720 с.: ил. — (Серия «Учебник нового века»). ISBN 5-272-00063-3 ISBN 0-534-34971-4 (англ.) С. 395-397.

2. Дон Эдвард Бек, Кристофер К. Коун. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке. Открытый Мир, BestBusinessBooks. Серия Advanced Management Institute. ISBN 978-5-91171-026-2, 978-5-9743-0187-2; 2010 г.

3. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб. Питер, 2001.

4. Шеин Э. Организационная культура и лидерство. Питер, 2012 – 352 с. ISBN 978-5-459-01127-2, 978-0-470-18586-5.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. <http://www.ecopsy.ru/services/korporativnaya-kultura-tag> подборка статей по корпоративной культуре на сайте ЭКОПСИ Консалтинг.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Процесс изучения дисциплины предполагает следующие виды самостоятельной работы студентов в течение семестра: Работа с теоретическими материалами, изучение

материалов лекций. Выполнение заданий и практических упражнений, предлагаемых в качестве практикума. Работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой. Студенты должны составлять конспекты лекций, систематически готовиться к практическим занятиям, вести глоссарий и быть готовы ответить на контрольные вопросы в ходе лекций и практических занятий. Одной из форм контроля степени усвоения материалов дисциплины студентами является устный опрос на практическом занятии. При подготовке к опросу студентам рекомендуется самостоятельно проработать материалы конспекта лекций, основную и дополнительную литературу, рекомендованную для изучения в данном разделе дисциплины, ознакомиться со справочными материалами. Рекомендуется при подготовке к опросу составлять план-схему ответа по каждому вопросу, выписывать основные термины и понятия в персональный глоссарий. Основной формой самостоятельной подготовки студента является подготовка доклада на практическое занятие. Темы докладов указаны в рабочей программе. Они являются примерными, поэтому по согласованию с преподавателем студент может ее перефразировать, изменить или предложить свою тему.

В процессе освоения курса «Социология и психология управления» студентам рекомендуется систематически посещать занятия, участвовать в интерактивных формах обучения, заниматься самообразованием. Любую тему необходимо изучать в следующей последовательности: 1. Изучить материал лекционного конспекта и соответствующих разделов учебников. 2. Отобрать материал по дополнительным литературным источникам и справочной литературе и изучить его. 3. Составить краткий конспект ответов на поставленные вопросы: - написать план ответа или краткий конспект, выделить в нем главное и четко структурировать текст; - проработать устный или письменный ответ. В целом в ходе подготовки к занятиям студентам рекомендуется составлять планы – конспекты ответов, формулировать сложные вопросы для коллективного обсуждения, составлять блок-схемы и рисунки, являющиеся опорными конспектами при ответе на вопрос.

При изучении дисциплины основой знаний студента является лекционный материал. Лекция – это логически стройное, систематически последовательное и ясное, информативно-доказательное изложение большого по объему, логически сложного учебного материала, которое часто сопровождается демонстрацией наглядных пособий. Лекция предназначена для усвоения теоретического материала и обязательно нужна для того, чтобы акцентировать внимание студентов на фундаментальных положениях курса, на том, где и как могут быть использованы полученные знания, чтобы показать методы проработки содержания учебного материала, для систематизации знаний студентов, приобретенных в ходе самостоятельной работы.

В процессе освоения курса «Социология и психология управления» при подготовке к занятиям студентам рекомендуется не только использовать предложенную в программном блоке литературу, но и материалы периодических изданий, информацию Internet-ресурсов, баз данных, электронных библиотек.

Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Оформление докладов – презентаций должно производиться в программе Power Point. Размер презентации не должен быть больше 7-8 слайдов, причем первый слайд – заголовок с отражением темы и обозначением автора доклада, завершающий слайд должен включать список использованных источников, с указанием выходных данных, страниц/ глав источника, если это литература и ссылок, если источник взят из интернета ресурсов. Помимо источников, рекомендованных преподавателем, необходимо использовать не менее 2х самостоятельно найденных источника по теме, так же с указанием выходных данных или ссылок. Остальные слайды должны содержать не только текст, но и соответствующие схемы, фотографии или иллюстрации.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина реализуется на факультете архивоведения и документоведения кафедрой социальной психологии.

Необходимость разработки курса диктуется необходимостью повышения эффективности работы управляющего звена, что означает, с одной стороны, умение правильно оценивать труд подчиненных, выявлять мотивы их поведения, а с другой стороны, умение правильно с психологической точки зрения оценить свой собственный вклад в общий трудовой процесс.

Изучение дисциплины помогает выделить ряд определяющих моментов в деятельности руководителя: умение прогнозировать изменение управленческой подсистемы; формировать программы деятельности подчиненных; организовывать исполнение решений. В личности руководителя социология и психология управления различает его управленческие потребности и способности, а также его индивидуальную управленческую концепцию. Управляющая подсистема, изучаемая психологией управления, обычно представлена совместной деятельностью большой группы иерархически взаимосвязанных руководителей.

Практическая реализация разработок в области социологии и психологии управления осуществляется в форме создания диагностического инструментария, разработки активных методов подготовки руководителей, управленческого консультирования, в частности, по вопросам профессионального развития, создания резерва на выдвижение на руководящие должности и т.д.

Изучение курса направлено на формирование следующих компетенций:

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

ОПК-3 Способен использовать знания в области гуманитарных, социальных и экономических наук при осуществлении экспертных и аналитических, научно-исследовательских работ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: способы и методы оценки труда подчиненных, выявления мотивов их поведения, оценки собственного вклада в общий трудовой процесс; способы и методы оценки труда подчиненных, выявления мотивов их поведения, оценки собственного вклада в общий трудовой процесс.

Уметь: прогнозировать изменение управленческой подсистемы; формировать программы деятельности подчиненных; организовывать исполнение решений; прогнозировать изменение управленческой подсистемы; формировать программы деятельности подчиненных; организовывать исполнение решений.

Владеть: диагностическим инструментарием, разработкой активных методов подготовки руководителей, управленческого консультирования, в частности, по вопросам профессионального развития.

Дисциплина преподается в 1 семестре обучения в объеме 2 зачетных единиц.

Программой дисциплины предусмотрена в качестве промежуточной формы аттестации контрольные работы, выполнение практических заданий. в качестве итоговой – зачет.