

## **СОДЕРЖАНИЕ**

|  |    |
|--|----|
| Пояснительная записка.....                                   | 3  |
| Тематический план дисциплины<br>“Психология управления”..... | 3  |
| Содержание дисциплины “Психология управления”.....           | 4  |
| Темы рефератов.....  | 16 |
| Указания к выполнению контрольной работы.....                | 17 |
| Варианты контрольных работ.....                              | 18 |
| Темы курсовых работ.....                                     | 19 |
| Вопросы для самоконтроля.....                                | 20 |
| Список литературы.....                                       | 23 |

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ  
АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



## **УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА** дисциплины **“ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ”** (для бакалавров, магистров)

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*  
Редактор *С. М. Толкачева*  
Комп'ютерне верстання *О. Л. Тыщенко*

Зам. № ВКЦ-5303

Формат 60×84/16. Бумага офсетная.  
Печать ротационная трафаретная. Усл. печат. 1,63. Учетно-издат. 1,17.  
Тираж 50 пр.

Межрегиональная Академия управления персоналом (МАУП)  
03039 Киев-39, ул. Фрометовская, 2, МАУП

ДП «Издательский дом «Персонал»  
03039 Киев-39, просп. Червонозоряный, 119, лит. XX

*Свидетельство о внесении в Государственный реестр  
субъектов издательского дела ДК № 3262 от 26.08.2008*

Киев  
ДП «Издательский дом «Персонал»  
2012

52. *Психологические проблемы социальной регуляции поведения* / Отв. ред. Е. В. Шорохова, М. И. Бобнева. — М.: Наука, 1976. — 368 с.
53. *Психология: Учебник* / Под ред. А. А. Крылова. — М.: Проспект, 1998. — 584 с.

Подготовлено доцентом кафедры общей психологии А. М. Грись

Утверждено на заседании кафедры общей психологии  
(протокол № 11 от 02.09.11)

*Одобрено Ученым советом Межрегиональной Академии управления персоналом*

**Грись А. М.** Учебная программа дисциплины “Психология управления” (для бакалавров, магистров). — К.: ДП «Издательский дом «Персонал», 2012. — 28 с.

Учебная программа содержит пояснительную записку, тематический план, содержание дисциплины “Психология управления”, темы рефератов, указания к выполнению контрольной работы, варианты контрольной работы, темы курсовых работ, вопросы для самоконтроля, а также список литературы.

© Межрегиональная Академия  
управления персоналом (МАУП), 2012  
© ДП «Издательский дом «Персонал», 2012

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Изучение дисциплины “Психология управления” является необходимой составляющей профессиональной подготовки психологов. Восторонний учет психологического содержания управленческой деятельности; знание психологических особенностей людей, их взаимодействия, закономерностей функционирования социальной организации, современных средств стимулирования работников, а также умение грамотно осуществлять подбор диагностического инструментария для изучения социально-психологических явлений и феноменов в организации будет способствовать повышению уровня психологической компетентности студентов.

**Цель курса** — раскрыть содержание и особенности психологических аспектов управленческой деятельности.

**Задачи курса** — помочь студентам овладеть фундаментальными знаниями по психологии управления, способствовать формированию умений и навыков эффективного использования методов и средств, разработанных в психологии управления для обеспечения успешного решения руководителями различных управленческих проблем. Для успешного усвоения дисциплины необходимо овладение такими дисциплинами, как “Психология”, “Основы менеджмента”.

Предлагаемый курс тесно связан с общей и социальной психологией, инженерной психологией, основами социальной работы, психологией образа жизни, психологией труда, психологией работы с людьми, психологией совместной деятельности и др.

## ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН дисциплины “ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ”

| № пор.   | Название содержательного модуля и темы                    |
|--|---|
| 1  | 2   |
| <b>Содержательный модуль I. Общие проблемы психологии управления в организации</b> |   |
| 1  | Понятие психологии управления                             |
| 2  | Методы психологии управления и их связь с другими науками |

35. Левкович В. П., Зусокова А. Социально-психологический подход к изучению супружеских конфликтов // Психол. журн. — 1985. — № 3. — С. 126–137.
36. Ложкин Г. В., Повякель Я. И. Практическая психология конфликтов. — К.: МАУП, 2002. — 256 с.
37. Максименко С. Д. Психология в социальной и педагогической практике. — К.: Науч. мысль, 1998. — 440 с.
38. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
39. Методология инженерной психологии, психологии труда и управления / Отв. ред. Б. Ф. Ломов, В. Ф. Венда. — М.: Наука, 1981. — 286 с.
40. Немов Р. С. Психология — Кн. 3. Психодиагностика. — М.: ВЛАДОС, 1998. — 632 с.
41. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений. — М.: Просвещение, 1990. — 192 с.
42. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления. — М.: Академиздат, 2003. — 568 с.
43. Основы психолого-управленческого консультирования / Науч. ред. Л. М. Карамушки. — К.: МАУП, 2002. — 136 с.
44. Папасюк А. Ю. Управленческое общение. — М., 1990. — 112 с.
45. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива / Под ред. В. А. Ядова. — Л.: Наука, 1981. — 192 с.
46. Пезешкиан Н. Психотерапия повседневной жизни: Тренинг разрешения конфликтов. — СПб.: Речь, 2001. — 288 с.
47. Первишева Е. В. Межличностный конфликт как фактор социализации старших подростков: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1989. — 26 с.
48. Пирен М. И. Основы конфликтологии. — М., 1997. — 270 с.
49. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1990. — 184 с.
50. Поливанова К. Н. Психологический анализ кризисов возрастного развития // Вопр. психологии. — 1994. — № 1. — С. 61–69.
51. Почобут Л. Г. Социально-психологическая структура деятельности руководителей среднего и низшего звена // Психология — производству и воспитанию: Сб. науч. работ / Отв. ред. Е. С. Кузьмин. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1977. — С. 61–67.

|    |   |
|----|---|
| 1  | 2   |
| 3  | Социально-психологические характеристики организации  |
| 4  | Проблемы эффективности межличностного общения в организации                                 |
|    | <b>Содержательный модуль II. Психологические закономерности управленческой деятельности</b> |
| 5  | Психологические основы управленческих влияний   |
| 6  | Проблема стиля руководства в психологии управления  |
| 7  | Психологические особенности руководства педагогическим коллективом                          |
| 8  | Психологические основания подбора кадров  |
| 9  | Психологические основания принятия решений  |
| 10 | Управление нововведениями в организации   |
| 11 | Психологическое обеспечение социального управления в организации                            |
| 12 | Основания психолого-управленческого консультирования  |
|    | <b>Всего часов: 108</b>   |

**СОДЕРЖАНИЕ**  
*дисциплины*  
**“ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ”**

**Содержательный модуль I. Общие проблемы психологии управления в организации**

**Тема 1. Понятие о психологии управления**

Предмет психологии управления. Основная задача психологии управления. Общие признаки процесса управления (происходит в сложной динамической системе с двумя подсистемами — управляющей и управляемой; целеустремленность влияния; наличие программных связей; энтропийный характер). Виды управления (психологическое и социальное). Разновидности социального управления по сферам осуществления. Функции управления. Понятие о руководстве.

16. *Занюк С. С.* Психология мотивации и эмоций: Учеб. пособие. — Луцк: Волынский гос. ун-т; 1997. — 180 с.
17. *Зызмель Г.* Человек как враг // Социол. журн. — 1994. — № 2. — С. 114–119.
18. *Ишмуратов А. Т.* Конфликт и согласие. — М.: Мысль, 1996. — 190 с.
19. *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами. — М.: СПб., 2003. — 400 с.
20. *Карамушка Л. М.* Психологические основы управления в системе высшего образования: Учеб. пособие. — М.: Ин-г содержания и методов обучения, 1997. — 180 с.
21. *Карамушка Л. М.* Психология управления учреждениями среднего звена. — К.: Ника-Центр, 2000. — 331 с.
22. *Козелецкий Ю.* Психологическая теория решений / Под ред. Б. В. Бирюкова. — М.: Прогресс, 1979. — 504 с.
23. *Козырев Г. И.* Введение в конфликтологию. — М.: Владос, 1999. — С. 144–146.
24. *Коломинский Н. Л.* Психология педагогического менеджмента. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.
25. *Коломинский Я. Л., Жизневский Б. П.* Социально-психологический анализ конфликтов между детьми в игровой деятельности // Вопр. психол. — 1990. — № 2. — С. 35–42.
26. *Конфликтология* / Под ред. А. С. Кармина. — СПб.: Лань, 1999.
27. *Конфликты в обществе: диагностика и профилактика.* Тез. III Международ. научно-практ. конф. — К.; Черновцы, 1995. — 476 с.
28. *Кордуемя М.* Психология. А–Я: Словарь-справочник. — М.: Гранд, 1999. — 442 с.
29. *Корнелиус Х., Феир Ш.* Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты. — М.: Стрингер, 1992. — 212 с.
30. *Корнев М. Н., Коваленко А. Б.* Социальная психология: Учебник. — М., 1995. — 304 с.
31. *Котырло В. К.* Воспитание послушания у детей в семье. — М.: Сов. шк., 1967. — 104 с.
32. *Кроник А.* Межличностное оценивание в малых группах. — М.: Мысль, 1982. — 158 с.
33. *Кудряшова Л. Д.* Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности. — Л.: Лениздат, 1986. — 158 с.
34. *Ладанов И. Д.* Практический менеджмент: Ч. III. Управление персоналом. — М.: Ника, 2001.

10. *Свенцицкий А. Л.* Социальная психология управления. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1986. — 176 с.
  11. *Урбанович А. А.* Психология управления: Учеб. пособие. — Минск: Харвест, 2003. — 640 с.
  12. *Чередищенко И. П.* Психология управления. — Ростов н/Д: Феникс, 2004. — 608 с. (Сер. "Учебники для высшей школы").
  13. *Швалб Ю. М., Данчева О. В.* Практическая психология в экономике и бизнесе: Учеб. пособие. для экон., спец. ВУЗов. — К.: Либра, 1998. — 270 с.
- Дополнительная*
1. *Агеев В. С.* Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. — М.: Изд-во МГУ, 1990. — 240 с.
  2. *Агеев В. С.* Психология межгрупповых отношений. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. — 143 с.
  3. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. — Л., 1968. — 339 с.
  4. *Анцишов А. Я., Шитлов А. И.* Конфликтология. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 591 с.
  5. *Бодалев А. А.* Личность и общение // Избр. тр. — М.: Педагогика, 1983. — 272 с.
  6. *Божович Л. И.* Проблема конфликта в подростковом возрасте // Вопр. психологии. — 1978. — № 2. — С. 25–37.
  7. *Барон Р., Ричардсон Д.* Агрессия. — СПб.: ПИТЕР, 2000. — 351 с.
  8. *Вебер М.* Харизматическое господство // Социологические исследования. — 1988. — № 5. — С. 139–147.
  9. *Витек К.* Проблемы супружеского благополучия / Общ. ред. М. С. Мацковского. — М.: Прогресс, 1988. — 144 с.
  10. *Генов Ф.* Психология управления: Пер. с болг. / Общ. ред. Б. Ф. Ломова, В. Ф. Венды. — М.: Прогресс, 1982. — 422 с.
  11. *Гришина Н. В.* Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2000. — 464 с.
  12. *Гришина Н. В.* Психология социальных ситуаций // Вопр. психологии. — 1997. — № 1. — С. 121–132.
  13. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. — 1994. — № 5. — С. 142–147.
  14. *Дуткевич А. И.* Конфликтология с основами психологии управления. — Каменец-Подольский, 2005. — 345 с.
  15. *Емельянов С. М.* Практикум по конфликтологии. — СПб.: Питер, 2001. — 360 с.

Структура психологии управления. Психология управления — прикладная отрасль науки. Управляющее воздействие — главный элемент управленческой деятельности. Психологические вопросы осуществления управленческих воздействий. Уровни исследований в психологии управления: методологический, отраслевой (управление экономикой и общественно-политическими и духовными видами деятельности). Психология поведения и деятельности и социология организации и управления — источники возникновения и развития психологии управления.

Управленческая деятельность как центральный объект исследований в психологии управления. Признаки управленческой деятельности (по А. Флишпову): специфическая цель, объект деятельности, наличие функциональных связей между компонентами системы управления; важная роль социально-психологических отношений между людьми; технологическая база управления (принятие и переработка информации и генерация новой информации в управленческом решении); доведение управленческого решения к исполнителю.

Подходы к пониманию функций управления. Операционно-стадийный подход — отражение последовательности действий и операций управленческой деятельности (Г. Черч, А. Файоль, И. Керженцев, Г. Шлезингер, В. Афанасьев, А. Глухов, В. Ейттон, Г. Попов). Подходы, построенные на группировании функций по общности их целей и задач (Д. Крук, О. Козлова, И. Кузнецов, Б. Мильнер, В. Раппорт, Л. Евенко). Традиция изучения человеческого фактора производства. Понятие человеческого фактора, личностного фактора. Первая научно обоснованная система организации и управления Ф. Тейлора и А. Файоля (НОП). Е. Мейо — основатель теории человеческих отношений (предмет управления — неформальная структура группы). Теория ролей Р. Линтона (предмет управления — нейтрализация индивидуальных особенностей исполнителей, унификация их соответствием выполняемой роли). Управленческие роли (за Х. Минцбергом): межличностные, информационные относительно принятия решений. Перспективы развития управления (менеджмента) в XXI в. Отказ от авторитарного стиля управления в пользу принципов сотрудничества; сокращение управленческого персонала, делегирование полномочий подчиненным; зависимость оплаты от квалификации и результатов; распространение практики формирования межфункциональных команд.

Непрерывное обучение менеджеров; внедрение информационных технологий; сосредоточение на управлении людьми; рост спроса на универсальных менеджеров; широкое использование временных рабочих, работающих на контрактной основе.

*Литература* [3; 6; 9; 11; 12]

## **Тема 2. Методы психологии управления и ее связь с другими науками**

Виды методов в психологии управления (по Ф. Тену): общие и специальные. Классификация методов психологии управления по признаку степени опосредованности изучения психических явлений: непосредственного изучения психики (наблюдение, эксперимент, телеметрические приборы регистрации психических и психофизиологических показателей); опосредованного изучения через других людей (интервью, беседа, анкета, метод независимых характеристик, ассоциативный эксперимент, игры); самонаблюдения и самоанализа; продуктов деятельности.

Особенности общепсихологических методов в психологии управления. Специфика наблюдения за его целью и объектом. Эксперимент (индивидуальный, групповой, массовый). Метод игр и решения ситуаций, характерных для управленческой деятельности. Метод социометрических выборов в исследовании производственных коллективов. Особенности ассоциативного эксперимента.

Психология управления и другие науки. Общие интересы психологии управления с физиологией (физиологические особенности труда руководителя, его высшей нервной деятельности); гигиеной (требования к режиму дня, культура умственного и физического труда); педагогикой (воспитательные воздействия на подчиненных); этикой (этика взаимоотношений в управлении, на производстве); эстетикой (оформление помещений); кибернетикой (информационные системы, автоматизация информационных процессов в системах управления); социологией (закономерности больших групп, общественных процессов); экономикой (организация производства, анализ его деятельности).

Психология управления и менеджмент. Понятие менеджмента. Соотношение предметов исследований в менеджменте (процесс менеджмента) и психологии управления (психологические факторы менеджмента). Личностные качества менеджера как специалиста

73. Метод эклектики и его особенности.
74. Основные этапы деловых переговоров.
75. Роль психологических установок в деловых отношениях.
76. Понятие управленческой этики.
77. Адаптация личности к условиям труда.
78. Мотивы общения.
79. Причины сопротивления нововведениям.
80. Психодиагностика как одно из направлений работы практического психолога.
81. Оптимизация социально-психологического климата в трудовом коллективе.
85. Психологическая экспертиза в организации.
86. Психолого-управленческое консультирование в организации.
87. Просветительская деятельность психолога в организации.
88. Специфика управления в различных социальных сферах (бизнес, производство, образование, культура, наука и т. д.).
89. Психологические основы индивидуального стиля руководства.
90. Роль внешних и внутренних коммуникаций в формировании имиджа организации.

## **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

### *Основная*

1. *Дуткевич Т. В.* Конфликтология с основами психологии управления. — Каменец-Подольский, 2005. — 345 с.
2. *Карамушка Л. М.* Психология управления учреждениями среднего образования. — К.: Ника-Центр, 2000. — 331 с.
3. *Методология инженерной психологии, психологии труда и управления.* — М.: Наука, 1981. — 286 с.
4. *Орбан Лембрик Л. Е.* Психология управления. — М.: Академиздат, 2003. — 568 с.
5. *Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом* / Под ред.: А. В. Батаршева, А. О. Лукьяновой. — М.: Изд-во ин-та психотерапии, 2005. — 624 с.
6. *Психология управления человеческими ресурсами: Учеб. пособие* / Т. С. Кабаченко. — СПб.: Питер, 2003, — 400 с.
7. *Самигин С. И.* Психология управления: Учеб. изд. — Ростов н/Д: Феникс, 2000.

42. Положительные черты конфликта.
43. Черты конфликта.
44. Управление конфликтными ситуациями в условиях совместной деятельности. Сетка Томаса.
45. “Кодекс поведения” в конфликте.
46. Руководитель в роли третейского судьи.
47. Общение как социальный феномен.
48. Особенности управленческого общения.
49. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении.
50. Коммуникационные барьеры в коммуникации “руководитель – подчиненный”. Деловые телефонные разговоры.
51. Особенности выступления перед аудиторией.
52. Особенности служебного совещания.
53. Психологические особенности работы с деловой документацией.
54. Методы, используемые в психологии управления.
55. Структура здоровья человека.
56. Критерии психического здоровья.
57. Критерии духовного здоровья.
58. Стресс. “Плохие” и “хорошие” стрессы.
59. Профессиональная деформация личности работников организаций: причины возникновения и условия предупреждения.
60. Стрессоры внеслужебной деятельности.
61. Психологические условия и пути обеспечения гуманизации управления.
62. Основные требования к принятию управленческих решений.
63. Методы профилактики стрессов.
64. Актуальные задачи подбора и подготовки менеджеров в Украине.
65. Жизненные кризисы и деятельность руководителя.
66. Индивидуальные стили управления руководителя и их параметры.
67. Предмет, объект, задачи психологии управления.
68. Типы управленческих решений.
69. Роль психологической службы в оптимизации управления.
70. Коммуникативная компетентность руководителя.
71. Управленческие принципы.
72. Ограничения для современного руководителя и их причины.

по управлению. Характеристика профессиональной деятельности менеджера: рабочие функции; алгоритмы выполнения отдельных функций; система требований, которые определяют деятельность менеджера.

*Литература* [3; 6; 9; 11; 12]

### **Тема 3. Социально-психологические характеристики организации**

Понятие о межличностных отношениях. Соотношение понятий “связь”, “отношение”, “отношения”, взаимоотношения, их семантические нюансы и сферы использования. Системы связей: субъект – объект, субъект – субъект. Отношение – субъективно-личностный смысл любых связей человека с миром. Отношения – связи человека с предметным миром, предметов между собой (в системах: субъект-объект, объект-объект). Отношения, социальные связи в системе субъект-субъект.

Социальная структура организации. Формальные и неформальные типы организации. Формальные группы – кадровая структура организации, определяющая разделение труда и обеспечивающая достижение целей организации. Типа формальных групп: группа руководителя, рабочая (целевая) группа, комитет (комиссия, совет). Характеристики неформальных организаций. Причины вступления людей в неформальные организации. Влияние неформальных организаций на работу учреждения (социальный контроль; сопротивление переменам; неформальные лидеры).

Характеристика лидерства. Лидерство – отношения доминирования и подчинения. Концепции лидерства: теория лидерских ролей Бей-ЛСА; теория черт лидерства (М. Вебер); интерактивная теория; ситуационная теория Ф. Фидлера; стратометрическая концепция А. Петровского.

Личность лидера. Типы лидеров (по Н. Шахназаряну): интеллектуальный; эмоционально-коммуникативный; практический; универсальный. Положительные черты личности лидера: дальновидность, рассудительность, умение справедливо оценить; энергичность; решительность; последовательность; справедливость; твердость и непреклонность; самопознание; коммуникативные способности.

Понятие о популярности. Факторы популярности: внегрупповые (социально-демографические), групповые (нормы, эталоны), личност-

ные (возраст, пол, характер). Сравнение признаков популярности и привлекательности. Сравнение признаков лидерства и популярности. Важность учета степени популярности и привлекательности лидера для организации группы.

*Литература [3; 6; 10–12]*

#### **Тема 4. Проблемы эффективности межличностного общения в организации**

Характеристика товарищеских отношений. Деятельностное основание их появления, обусловленность общественными интересами, функции товарищеских взаимоотношений (совместных действий, взаимопомощь в значимой, общественно полезной деятельности). Дружба и общительность. Сработанность – эффект взаимодействия в совместной деятельности. Признаки сработанности: максимальная производительность при минимальных эмоционально-энергетических затратах. Психологическая совместимость, ее проявления (по Н. Обозову). Виды (уровни) психологической совместимости: психофизическая; социально-психологическая. Типы поведения людей при выполнении совместной деятельности.

Факторы групповой сплоченности: эмоциональный аспект (Фестингер, Картрайт), когнитивно-оценочные аспекты (Ньюкомб, Хайдер); интерактивные факторы (М. Дойч); коммуникативные факторы (К. Левин). Теория групповой “сингалии” Р. Кеттела. Модель групповой производительности Б. Колинза. Стратометрическая концепция групповой сплоченности А. Петровского.

Понятие социально-психологического климата (СПК) коллектива. Основные характеристики социально-психологического климата: предметность и эмоциональность. Структура СПК. Система отношений работника, которая обуславливает социально-психологический климат.

Роль социально-психологического климата. Его функции: обеспечение условий жизнедеятельности личности в группе; обратная связь при взаимодействии личности с социальным окружением; фактор совместной производительной деятельности; влияние на развитие личности; детерминанта психического состояния; здоровье личности.

Создание оптимального социально-психологического климата. Факторы его обеспечения в коллективе: глобальная макросре-

6. Проблема оптимизации профессиональной деятельности.
7. Критерии оценки совместимости и сработанности.
8. Подходы психологии управления.
9. История развития психологии управления.
10. Основные элементы психологии управления.
11. Основные управленческие культуры.
12. Основные функции управленческой деятельности.
13. Перечислить основные разделы в психологии управления и оп-ределить их задачи.
14. Основные задачи психологии управления в производственной сфере.
15. Неадекватные методы стимулирования труда.
16. Проблемы материального поощрения.
17. Проблема моральной заинтересованности.
18. Мотивация труда. Общие схемы управления в производственной сфере.
19. Темперамент и характер; их различия.
20. Типы способностей.
21. Факторный анализ личности.
22. Одаренность.
23. Половые особенности.
24. Типология по К. Юнгу.
25. Взаимосвязь строения тела и характера.
26. Классификация личностей по Лазурскому.
27. Акцентуации.
28. Определение “социальной организации”.
29. Принципы построения социальной организации.
30. Структура социальной организации.
31. Сущность групповой динамики. Процессы и явления.
32. Стадии развития коллектива.
33. Феномены групповой жизнедеятельности.
34. Деловые роли в социальной организации и их распределение.
35. Определение термина “социально-психологический климат”.
36. Слухи и их классификации.
37. Меры предотвращения слухов.
38. Сущность социометрии.
39. Ассесмент-центр. Назначение, структура.
40. Структура интервью.
41. Понятие конфликта. Его структура.



10. Психологические особенности индивидуальных и коллективных форм принятия решений.
11. Эффективность различных стилей руководства.
12. Индивидуальный стиль управленческой деятельности.
13. Психологический анализ социально-профессиональных ролей работников организаций.
14. Причины возникновения и условия преодоления профессиональной деформации личности.
15. Роль мотивации работников в обеспечении эффективности управления.
16. Характеристика основных потребностей работников.
17. Основные стратегии обеспечения работников организацией.
18. Понятие о психологическом климате в организации и его структуре.
19. Основные виды психологического климата в организации.
20. Пути формирования благоприятного климата в организации.
21. Психологический анализ коммуникации в организациях.
22. Психологические особенности различных видов коммуникаций в организации.
23. Роль внешних коммуникаций в формировании положительного имиджа организации.
24. Коммуникативные барьеры: причины возникновения и пути их преодоления.
25. Психологическая характеристика основных типов конфликтов.
26. Основные причины возникновения конфликтов в организациях.
27. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов.
28. Структура конфликта.
29. Условия предупреждения конфликтов в организации.
30. Алгоритм разрешения конфликтов.

### **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ**

1. Что такое социальное управление?
2. Какие иноязычные термины можно перевести как “управление”?
3. “Управленец” и “менеджер”. Общее и отличительное.
4. Особенности ролевого поведения личности.
5. Типы коммуникативного поведения в трудовом коллективе.

да (общественные ценности, идеология, приоритеты, развитие науки и техники); локальна макросреда (культура организации и управления; культура межличностных отношений и общения; развитие менеджмента). Причины обострения проблемы социально-психологического климата: рост психического напряжения, духовных потребностей и запросов, требований к культуре общения. Неправленность условий оптимального социально-психологического климата на удовлетворение потребностей работников.

*Литература* [3; 6; 11; 12]

## **Содержательный модуль II. Психологические закономерности управленческой деятельности**

### **Тема 5. Психологические основы управленческих влияний**

Понятие о влиянии и взаимовлиянии. Влияние — действие, направленное на партнера, который вызывает изменения в его поведении. Разновидности воздействий: вербальные, физиологические (ЧСС), ситуативные, устойчивые (характерологические) сознательные и бессознательные; конструктивные или деструктивные.

Средства психологических воздействий: вербальные, паралингвистические, невербальные. Цели и формы социальных воздействий. Управленческое влияние — разновидность психологического воздействия в системе руководитель — подчиненный. Структура управленческого воздействия: субъект или инициатор; объект (адресат); способы воздействия (внушение, заражение, подражание, убеждение и т. д.). Этапы динамики управленческого влияния: операционный; процессуальный; результативный — соответствующие действия подчиненного на воздействие.

Факторы влияния личности руководителя. Понятие влиятельности и критерии ее определения. Характеристика отдельных факторов влияния: когнитивная характеристика ситуации принятия решения; привлекательность субъекта воздействия для его объекта, продолжительность воздействия (закон межличностного уподобления). Зависимость содержания и динамика факторов влияния от форм воздействий (внушения, убеждения, приказа). Асертивность личности (способность достигать целей); способность быть убедительным. Принципы организации убедительной информации.

Характеристика видов психологических воздействий. Характеристика отдельных воздействий и их средств: убеждение; самопродвижение; внушение, заражение; побуждение к подражанию, формирование приверженности; просьба; приказ; деструктивная критика; игнорирование; манипуляция.

Противостояние личности неконструктивным воздействиям. Критерии конструктивного воздействия. Виды противодействующих влияний в ответ на неконструктивное влияние: контраргументация; конструктивная критика; энергетическая мобилизация; творчество; уклонение; психологическая самооборона; игнорирование; конфронтация; отказ.

Психологические особенности управленческих распоряжений. Структура распоряжения (приказа): мотивационная, содержательная, обязывающая. Методы передачи распоряжения: побуждающие, убедительные, силовые. Типы отдачи приказов: туманный приказ, приказ-увещевание, приказ-угроза, приказ-просьба, приказ-подкуп, приказ-категорическое требование. Функции воздействий руководителя при отдаче приказов: информационная, мотивационная, материального обеспечения выполнения, контрольно-оценочная.

*Литература:* основная [2; 6; 8; 11; 13];  
дополнительная [30; 41; 45;]

#### **Тема 6. Проблема стиля руководства в психологии управления**

Понятие о стиле руководства и индивидуальный стиль руководства. Зависимость стиля руководства от общественного места управляемой организации (образовательные, военные, спортивные, производственные, медицинские структуры). Разновидности стилей руководства: директивный, коллегияльный, либеральный, авторитарный, инквизиторский, анархический. Условия формирования стиля руководства.

Понятие индивидуального стиля управления. Признаки индивидуального стиля управления (отображает устоявшиеся способы деятельности руководителя, психологические особенности его мышления, принятия решений, общения и т. д.; приобретается в процессе деятельности и изменяется; выражается в содержательных характеристиках управленческой деятельности).

Индивидуальный стиль руководства по К. Левину — первая психологическая теория стиля управления. Характеристика личности и

#### **Вариант 4**

1. Что такое внешняя структура управления?
2. Раскройте содержание и структуру психологической готовности руководителей к управлению.
3. Проанализируйте специфику основных стилей руководства (авторитарного, демократического и либерального).
4. Раскройте причины возникновения и пути преодоления профессиональной деформации работников.
5. Проанализируйте содержание и структуру управленческих конфликтов.

#### **Вариант 5**

1. Как соотносятся между собой понятия “управление” и “менеджмент”?
2. Проанализируйте содержание и основные этапы принятия руководителем управленческих решений.
3. Какие факторы влияют на выбор и реализацию руководителем стилей руководства?
4. В чем разница между положительной и негативной стратегией обеспечения руководителем мотивации деятельности работников в организации?
5. Раскройте основные условия предупреждения и решения конфликтов в организации.

#### **ТЕМЫ КУРСОВЫХ РАБОТ**

1. Психологический анализ управления.
2. Внутренняя и внешняя структуры управления.
3. Психологические основы гуманизации управления.
4. Основные задачи психологии управления.
5. Методы психологии управления.
6. Роль психологической службы в оптимизации управления.
7. Основные принципы взаимодействия руководителей и психологов.
8. Содержание и структура психологической готовности руководителей к управлению.
9. Психологические основы принятия руководителем управленческих решений.

## **ВАРИАНТЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ**

### **Вариант 1**

1. Что такое управление? Какова его роль в жизни современного общества?
2. Проанализируйте основные методы исследований психологии управления.
3. Какие факторы влияют на эффективность принятия руководителем управленческих решений?
4. Как соотносятся между собой понятия “социальная позиция” и “социальные роль”?
5. В чем состоит различие между благоприятным и неблагоприятным психологическим климатом в организации?

### **Вариант 2**

1. Какие основные элементы внутренней структуры управления?
2. Раскройте возможности использования методов активного социально-психологического обучения в управлении.
3. Чем коллегальные формы принятия управленческих решений отличаются от индивидуальных?
4. С помощью каких документов осуществляется регламентация профессионально-функциональных ролей в организации?
5. Какие основные виды коммуникаций существуют в организации?

### **Вариант 3**

1. Особенности общепсихологических методов психологии в управлении?
2. Раскройте специфику психолого-управленческого консультирования как одного из видов психологической помощи руководителям.
3. Как соотносятся между собой понятия “управление” и “руководство”?
4. Что такое “персонификация деятельности”?
5. Проанализируйте основные виды коммуникативных барьеров, причины их возникновения и пути преодоления.

управленческой деятельности автократического, демократического, либерального лидера.

Трансформация стилей управления последней четверти XX в. Скрытый (анонимный) стиль управления. Его недостатки (сокращение темпов роста компаний; сложная управленческая система; снижение оперативности принятия решений). Открытый стиль управления. Его позитивы (рост инициативы и творческой активности сотрудников; оперативность управления; рост качества взаимодействий между сотрудниками). Исполнительный и инициативный стили.

Концепция стилей руководства Р. Блейка и Дж. Мутона. Критерии его определения: направленность руководителя при выполнении управленческих заданий результатов, или на заботу о людях). Характеристика стилей: “режим подчинения руководителю”, “управление пригородным клубом”, “обнищание управления”, “управление человеком организацией”, “коллективного управления”.

Индивидуальный стиль общения руководителя по Р. Шакурову: рассудительный, дистанционный, понимающий, подавляющий, доверчивый, прагматичный.

*Литература* [2; 6–8; 13; 30; 33; 41; 45; 51]

### **Тема 7. Психологические особенности руководства педагогическим коллективом**

Функции управления в педагогическом коллективе: целевые, социально-психологические, операционные.

Личность руководителя образовательного учреждения. Группы качеств личности директора школы: нравственная зрелость, профессионально-деловые (общие и профессионально-педагогические), организаторские, администраторские, социально-психологические. Специфика управления образовательным учреждением.

Профессиональная программа менеджера образования. Понятие о профессиональной и психологической программе руководителя образования. Психологические требования к руководителю образовательного учреждения: диагностические, прогностические, проективные, организаторские, коммуникативные, мотивационные, эмоционально-волевые, оценочные, гностические, нравственные, языковые, физиологические, физические. Психические процессы и качества личности руководителя образовательного учреждения в соответствии с содержанием его профессиональных действий.

*Литература* [2; 6–8; 13; 24; 25]

### Тема 8. Психологические основания подбора кадров

Задача психолога при подборе кадров: обеспечение отбора претендентов на должность в соответствии с кадровой политикой организации; защита организации от лиц, которые могут навредить работе. Стратегия развития организации-детерминанта ее кадровой политики. Типы кадровой политики. Опасные особенности характера претендентов на должность: общие и специфические. Схемы подбора кадров.

Личностные факторы включения человека в организацию: комплекс качеств личности (инициативность, сноровка, коммуникативность). Характеристики психологического содержания инициативности, сноровки, коммуникативности личности при исполнении должностных обязанностей.

Типология личности работника. Прогноз места работника в организации на основе диагностики качеств инициативности, сноровки, коммуникативности. Типы работников за соотношениями: искусственность — инициативность; коммуникабельность — инициативность; искусственность — коммуникабельность. Трехмерная модель типов работника: лидер, организатор, творческая индивидуальность, “душа компании”, интегратор, педагог, идеал.

*Литература* [2; 5–8; 13; 30; 34; 41; 45; 51]

### Тема 9. Психологические основания принятия решений

Теории принятия решений. Задачи при принятии решений: понимание проблемы, сбор информации, рассмотрение альтернатив, выбор одного из них. Взаимосвязь математики, психологии в разработке теорий принятия решений. Теория принятия рациональных решений. Психологическая теория принятия решений. Разновидности процесса принятия решения (интуитивное, опытное, рациональное).

Этапы принятия решений: диагностика проблемы, формулирование ограничений и критериев принятия решений, определения альтернатив, оценка альтернатив, принятие решения (выбор альтернативы).

Сравнительная характеристика групповых и индивидуальных форм принятия решений. Эксперимент Б. Пионера: индивиды выбирают оптимальное решение в 16,8 % случаев, группа — в 66,7 %. Феномены группового принятия решений: разная степень активности и влияние членов группы; трата времени на преодоление споров;

25. Способы принятия эффективных управленческих решений.
26. Психотехники поведения руководителя в процессе принятия решения.
27. Психологические приемы поведения в успешном принятии управленческих решений.
28. Нововведения, его типы и процесс осуществления инноваций: их изменений.
29. Особенности психологии управления в коммерции.
30. Психология руководства в спортивном коллективе.
31. Психологические проблемы руководства научным коллективом.
32. Психологические принципы и методы в руководстве художественным коллективом.
33. Психология управления в международных отношениях.
34. Стиль работы и образ жизни руководителя.
35. Взаимозависимость здоровья и эффективного управления.
36. Психологические проблемы женщин в управлении.
37. Система методов практической психологической работы в управлении.
38. Функции психодиагностики в практике управления.
39. Психологические методики диагностики управленческих способностей.
40. Тренинговые психологические методики развития мастера управляющих кадров.

### УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Номер варианта контрольной работы студент выбирает по последней цифре номера своей зачетной книжки (таблица). Например, если последняя цифра номера “8”, следует выбрать вариант 3.

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Последняя цифра номера зачетной книжки | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 |
| Номер варианта контрольной работы      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ского консультирования. Понятие социально-психологического сопровождения и коучинга.

*Литература* [6; 19; 20; 34; 43]

### **ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ**

1. Деловая игра в психологическом исследовании.
2. Метод эксперимента в психологии управления.
3. Методы изучения социально-психологического климата коллектива.
4. Социально-психологические составляющие и формы управленческого общения.
5. Типы руководителей в психологии управления.
6. Менеджер и стиль руководства.
7. Организационная культура менеджера.
8. Психология деловой беседы.
9. Психологические особенности публичного выступления.
10. Имидж и его психологические составляющие.
11. Психологические аспекты управления трудовым коллективом.
12. Формальные и неформальные структуры в трудовом коллективе.
13. Уровни и стадии развития коллектива.
14. Психологическая составляющая проблемы повышения эффективности труда.
15. Формирование и регулирование социально-психологического климата трудового коллектива.
16. Управленческие конфликты.
17. Психологические методы урегулирования конфликтных ситуаций.
18. Метод переговоров в решении конфликтов.
19. Методы арбитража и посредничества в разрешении конфликтов.
20. Конфликты в трудовом коллективе и пути их разрешения.
21. Реклама как метод управления людьми: определение, функции и психологическая эффективность.
22. Рекламная кампания и ее психологические составляющие.
23. Психологические методы принятия управленческих решений.
24. Методы организации групповой дискуссии при выработке управленческого решения.

возможна потеря цели; явление конформности. Преимущества и недостатки группового принятия решения. Типы групп при принятии решений: интерактивная и номинальная.

Структура группового задания на принятие решения, их типология (простые и сложные; конъюнктивные и дизъюнктивные; стандартные; производительные, дискуссионные, проблемные). Понятие о дименсиональном анализе группового задания, его измерения.

Социально-психологические феномены группового принятия решений: групповое мышление; сдвиг к риску; поляризация взглядов. Приемы ослабления негативных последствий групповых решений, стимулирования критичности мышления; изучение аргументов “за” и “против”, привлечение независимых специалистов-экспертов, отбор членов группы.

*Литература* [6; 22; 30]

### **Тема 10. Управление нововведениями в организации**

Причины нововведений в организации. Внешние причины (политические, экономические, изменения рыночного спроса, технологические, социальные, появление новых конкурентов). Внутренние причины (развитие новых направлений деятельности; повышение производительности труда, улучшения качества, увеличение объемов продаж; улучшения обслуживания; повышение мотивации персонала; сохранение кадров; укрепление позиций на рынке). Разработка проекта преобразования.

Направления и этапы реализации нововведений.

Направления нововведений: задачи организации, организационные структуры и системы, организационная культура, квалификация сотрудников. Характеристика этапов нововведений: подготовительный, “размораживание”, осуществление преобразований, “замораживание”, оценки изменений.

Типы нововведений за их инициатором. Внутренние: сверху вниз (руководители высшего звена), снизу вверх (рядовые сотрудники). Внешние (эксперты консалтинговых фирм). Преимущества и недостатки типов нововведений за их инициатором.

Оценка степени сложности реализации нововведения. Критерии оценки: уровень реализованности; предсказуемость результатов; мера сложности выполнения. Разновидности нововведений по масштабу преобразований (касаются отдельного сотрудника; группы со-

трудников; отдела; организации в целом); по затратам времени на осуществление (срочные; среднесрочные; долгосрочные).

Другие факторы сложности реализации проектов: лицо инициатора преобразований, лица, поддерживающие проект; влияние на жизнь сотрудников; способ представления проекта нововведений.

Сопроотивление нововведениям и их причины. Причины сопротивления сотрудников нововведением (по Коттеру и Шлезингеру): узколичностный интерес; непонимание и недостаток доверия; различная оценка ситуации; низкая терпимость к изменениям. Давление со стороны коллег, усталость от перемен, предыдущий негативный опыт изменений как причины сопротивления изменениям по Ю. Швалб и А. Данчевой.

Подходы к преодолению сопротивления нововведениям: просвещение и предоставление информации, участие и вовлечение, помощь и поддержка, переговоры и соглашения.

*Литература* [6; 19; 34]

### **Тема 11. Психологическое обеспечение социального управления в организации**

Просветительская деятельность психолога и психодиагностика в организации. Функции и формы психолого-просветительской деятельности. Ситуации использования психодиагностики, ее принципы и средства.

Задания и технология психологической экспертизы в организации; ситуации, при которых целесообразна психологическая экспертиза. Организация экспертизы. Требования к личностным и квалификационным качествам экспертов. Разновидности экспертных ошибок. Формы экспертных процедур.

Организация психологических воздействий на персонал и информационное обеспечение деятельности психолога в учреждении. Направление психологических воздействий; развитие, коррекция, тренинг персонала, формирование и коррекция организационной культуры; компенсация факторов, дестабилизирующих работу учреждений. Принципы и средства психологических воздействий.

Разновидности документов в работе психолога учреждения.

Основные документы, в разработке которых участвует психолог учреждения; штатное расписание; положения о структурных подраз-

делениях; должностные инструкции, инструкции регулирующие деятельность подразделений и должностных лиц.

*Литература* [6; 19; 34]

### **Тема 12. Основания психолого-управленческого консультирования**

Становление и современное состояние управленческого консультирования. Этапы становления управленческого консультирования.

Состояние психолого-управленческого консультирования в США и странах Западной Европы. Опыт создания и деятельности консультативных фирм из управленческих проблем в Украине.

Консультативная деятельность психолога в организации. Мнения относительно определения и содержания консультативной деятельности психолога в организации (Т. Кабаченко, Л. Карамушка, Л. Тобиас). Основные направления консультативной работы психолога организации. Связь и разграничения психолого-управленческого консультирования с управленческим и психологическим. Задача собственно управленческого консультирования и индивидуально-психологического консультирования персонала организации.

Психологический аспект управленческого консультирования. Разновидности управленческого консультирования: юридическое, финансово-экономическое, психологическое; организационное и по проблемам управления персоналом. Функции управленческого консультирования. Психологическое консультирование руководителей по проблемам управления и индивидуально-психологическое консультирование персонала. Виды психолого-управленческого консультирования в образовательных организациях (по Л. Карамушке).

Технология управленческого консультирования. Условия организации управленческого консультирования. Этапы работы консультанта с проблемой.

Психологическое консультирование в организации. Трактовка психологического консультирования в отечественной психологии (Л. Алексеева, Г. Бурменская, А. Лидер, М. Обозов, Г. Абрамова, В. Столов, Т. Флоренская, Т. Кабаченко). Технологии индивидуального консультирования. Психологическое консультирование в организации: общие и отличительные признаки с управленческим консультированием и со всеми другими разновидностями психологиче-