

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор БГПУ



С.И. Коптева

2020г.

Регистрационный № УД 52-03-УОС/МДУч.

ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Учебная программа учреждения высшего образования по учебной
дисциплине для специальности:

1 - 23 01 04 Психология

2020 г.

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта Высшее образование. Первая ступень. Специальность 1-23 01 04 Психология, утвержденного и введенного в действие постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 30.08.2013 г. № 88, и учебного плана специальности 1-23 01 04 Психология со специализацией 1-23 01 04 02 Социальная психология (рег. № 154-2013/у, утв. 04.07.2013 г.).

СОСТАВИТЕЛИ:

Деревянко О.И., старший преподаватель кафедры общей и организационной психологии Института психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», магистр психологии.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Азарёнок Н.В., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры кадровой политики и психологии управления Института государственной службы учреждения образования «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»;

Пузыревич Н.Л., кандидат психологических наук, заведующий кафедрой социальной и семейной психологии Института психологии БГПУ

СОГЛАСОВАНО:

Директор УО «Минский государственный областной колледж»

 / В.П. Дордаль /

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой общей и организационной психологии факультета психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол №4 от 20.11.2020 г.)

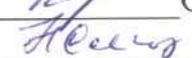
Зав. кафедрой

 / О.К.Войтко /

Научно-методическим Советом учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол № 2 от 15.12.2020 г.).

Оформление учебной программы и сопровождающих ее материалов действующим требованиям Министерства образования Республики Беларусь соответствует

Методист УМО БГПУ
Заведующий библиотекой

 С.А.Стародуб
 Н.П.Сятковская

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Психология менеджмента» предназначена для подготовки студентов специальности 1 - 23 01 04 «Психология» со специализацией 1 - 23 01 04 10 «Психология предпринимательской деятельности».

Психология менеджмента – междисциплинарное научно-практическое направление, целью которого является исследование и психологическое обеспечение решений проблем организации в условиях рыночной системы хозяйствования. Объектом изучения выступают люди, входящие в организации, самостоятельные в финансовом и юридическом отношениях. Предметом психологии менеджмента являются психологические факторы, обуславливающие эффективную деятельность менеджера, особенности принятия индивидуальных и групповых решений, лидерство, мотивирование, нормы, ценности и др.

Основная цель учебной дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области психологии менеджмента.

Образовательная цель: повышение уровня информированности о роли психологии менеджмента в системе психологических наук, ее значения для профессионального становления психолога-практика в предпринимательской деятельности. Заложить основы профессионального сознания, показать необходимость изучения и освоения мирового опыта психологии менеджмента.

Воспитательная цель: состоит в формировании правильного отношения к труду психолога-практика в организации, ответственного отношения к соблюдению норм и законов государства, воспитании высокой профессиональной культуры поведения.

Развивающая цель: формирование умений обобщения и анализа знаний по общей, социальной, возрастной и другим отраслям психологии, сопоставления их с полученными знаниями из области психологии менеджмента, в целях формирования профессионально важных компетенций психолога в предпринимательской деятельности.

Задачами изучения дисциплины «Психология менеджмента» являются:

- изучение методологических основ психологии менеджмента;
- ознакомление с основными тенденциями в области управления человеческими ресурсами;
- освоение психологических знаний в отношении обеспечения функционирования организации;
- освоение системы базовых знаний о психических процессах руководителя, процессах принятия управленческих решений;
- формирование представлений о конфликтах в сфере управления организации и методах их разрешения;
- формирование практических навыков делового общения, создания корпоративной культуры и разработки кадровых технологий.

Решение поставленных задач осуществляется посредством следующих методов и технологий: инновационные формы работы (мультимедийные презентации, электронная библиотека, тестовый контроль знаний); построение развивающего образовательного пространства; применение адекватных средств наглядности и активизации деятельности студентов; метод процессуально-ориентированной деятельности (в формах деловая игра, элементы тренинга, работа в фокус-группах), метод проблемного обучения, информационного поиска и аналитического отчета.

Место учебной дисциплины в системе подготовки специалиста с высшим образованием в области психологии менеджмента определяется содержанием дисциплины. Оно выстроено с опорой на знания из цикла общенаучных и общепрофессиональных дисциплин компонента учреждения высшего образования («Профессиональная этика в работе психолога»), из цикла специальных дисциплин государственного компонента («Общая психология», «Психология труда», «Социальная психология», «Педагогическая психология»), компонента учреждения высшего образования («Конфликтология»). В то же время знание психологических закономерностей психологии менеджмента является базовым компонентом для освоения будущими психологами цикла дисциплин специализации – психология рекламы, актуальные технологии работы организационного психолога, организационное консультирование, экономическая психология, кадровый консалтинг.

Содержание учебной дисциплины включает следующие вопросы: содержание и структура управленческой деятельности, психологические аспекты реализации управленческих функций и функционирования организаций, коммуникации в организации, управление конфликтами в менеджменте, психология субъекта управленческой деятельности, менеджмент персонала, принятие управленческих решений и др.

Требования к результатам освоения дисциплины:

Согласно образовательному стандарту по специальности 1 - 23 01 04 Психология освоение учебной дисциплины «Психология менеджмента» должно обеспечить формирование у студентов академических, социально-личностных и профессиональных компетенций.

Требования к академическим компетенциям

Студент должен:

- АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.
- АК-2. Владеть системным и сравнительным анализом.
- АК-3. Владеть исследовательскими навыками.
- АК-4. Уметь работать самостоятельно.
- АК-5. Быть способным вырабатывать новые идеи (креативность).
- АК-6. Владеть междисциплинарным подходом при решении проблем.
- АК-7. Иметь навыки, связанные с использованием технических устройств, управлением информацией и работой с компьютером.
- АК-8. Иметь лингвистические навыки (устная и письменная коммуникация).

- АК-9. Уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни.

Требования к социально-личностным компетенциям

Студент должен:

- СЛК-1. Обладать качествами гражданственности.
- СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию.
- СЛК-3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям.
- СЛК-4. Владеть навыками здорового образа жизни.
- СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике (критическое мышление).
- СЛК-6. Уметь работать в команде.
- СЛК-7. Опирается в своей работе на профессиональные этические нормы и стандарты поведения.

Требования к профессиональным компетенциям

Студент должен:

1. научно-исследовательская деятельность

- ПК-2. Анализировать современные тенденции и проблемы психологической науки.
- ПК-5. Ориентироваться в перспективных направлениях современной психологии.
- ПК-7. Планировать, организовывать и обеспечивать психологическое сопровождение внедрения результатов научных исследований.

2.научно-педагогическая деятельность

- ПК-8. Использовать основные социально-гуманитарные знания в профессиональной деятельности.
- ПК-11. Подготавливать научные публикации.
- ПК-12. Планировать и организовывать воспитательную работу с обучающимися.

3. учебно-методическая деятельность

- ПК-13. Разрабатывать и использовать современное научно-методическое обеспечение.
- ПК-14. Преподавать психологические дисциплины на современном научно-теоретическом и методическом уровнях.

4. экспертно-аналитическая деятельность

- ПК-17. Анализировать факты и прогнозировать развитие социальных явлений на основе психологической интерпретации текущих событий в обществе.
- ПК-18. Осуществлять моделирование и прогнозирование психологических процессов в различных сферах общественной жизни.
- ПК-19. Оценивать социальные проблемы и тенденции с позиций современной психологии.
- ПК-20. Выполнять функции эксперта при проведении психолого-педагогической, комплексной судебной психолого-психиатрической, судебно-психологической, воинской и трудовой экспертизы, при

экспертизе принимаемых решений в различных сферах управления и общественной практики.

5. организационно-управленческая деятельность

- ПК-21. Планировать и организовывать просветительскую, профилактическую, диагностическую, консультативную и психотерапевтическую работу.
- ПК-23. Пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией.
- ПК-24. Использовать методы и приемы воспитания в трудовых коллективах.
- ПК-25. Принимать самостоятельные и оптимальные профессиональные и управленческие решения с учетом их экономических, социокультурных, этических и индивидуально-личностных последствий.

6. Диагностико-коррекционная деятельность

- ПК-26. Разрабатывать, модифицировать и адаптировать диагностические методики, отвечающие психометрическим требованиям.
- ПК-27. Определять методы психодиагностики, адекватные практическому запросу и психологической проблеме.
- ПК-28. Формулировать психологический диагноз.
- ПК-29. Разрабатывать психологические рекомендации, программы развивающей, тренинговой и психокоррекционной работы.
- ПК-30. Осуществлять просветительскую, профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную и психотерапевтическую работу.

7. инновационная деятельность.

- ПК-32. Осваивать и внедрять в учебный процесс инновационные образовательные технологии.
- ПК-33. Осваивать и внедрять современные психологические инновации в практическую деятельность.
- ПК-34. Осваивать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины «Психология менеджмента» студент должен *знать*:

- сущность и основные категории менеджмента, психологии менеджмента;
- сущность психологического обеспечения управления организацией;
- характеристики основных психических процессов руководителя и их функции;
- особенности процесса принятия управленческих решений;
- закономерности формирования межличностных взаимоотношения в организации;
- требования к профессиональной компетенции менеджера, его функции и роли в современной организации.

- основы кадровой политики современной организации.

В результате изучения дисциплины «Психология менеджмента» студент должен **уметь**:

- анализировать ситуации межличностного общения и налаживать эффективные коммуникации в организации;
- составлять психологическую характеристику личности и группы с целью проведения эффективной кадровой политики в организации;
- использовать адекватные методы изучения персонала организации;
- применять административные, педагогические и психологические меры урегулирования конфликта в трудовом коллективе.

В результате изучения дисциплины «Психология менеджмента» студент должен **владеть**:

- навыками использования доступных психологических методов для решения профессиональных задач.
- приемами бизнес-планирования деятельности организаций.

Основными **методами и технологиями обучения** при изучении данной дисциплины, являются: 1) методы проблемного обучения (проблемное изложение, частично-поисковый и исследовательский методы); 2) метод проектов; 3) методы знаково-контекстного обучения (метод кейсов, психологический анализ ситуаций, метод деловой игры с разработкой критериев оценки компетенций); 4) развивающие рефлексивно-деятельностные формы, метод игрового моделирования и проектирования; 5) информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие активизацию самостоятельной работы студентов (структурированные электронные презентации для лекционных занятий, использование видеоподдержки учебных занятий); 6) здоровьесберегающие технологии.

Формы самостоятельной работы студентов: аналитический обзор первоисточников, подготовка эссе и рефератов по актуальным проблемам психологического сопровождения персонала организации, разработка учебных исследовательских проектов, разработка мультимедийной презентации.

Форма получения высшего образования: очная, заочная.

Учебная дисциплина «Психология менеджмента» для студентов **дневной формы получения образования** преподается на III курсе в 6 семестре, и рассчитана на 90 часов. Для каждой темы учебной дисциплины «Психология менеджмента» определены формы работы: лекции, семинарские занятия, управляемая самостоятельная работа студента (УСРС), самостоятельная работа студента. Аудиторные часы составляют 56 часов: 34 часа лекционных занятий, из них 2 часа УСРС; 22 часов семинарских занятий, из них 2 часа УСРС. На самостоятельную работу студента отведено 34 часа.
Форма текущей аттестации – зачет.

Учебная дисциплина «Психология менеджмента» для студентов **заочной формы получения образования** преподается на 4 курсе в 8 семестре, и рассчитана на 90 часов. Для каждой темы учебной дисциплины «Психология менеджмента» определены формы работы: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа студента. Аудиторные часы

составляют 14 часов: 8 часов лекционных занятий, 6 часов семинарских занятий. На самостоятельную работу студента отведено 76 часов. ***Форма текущей аттестации – зачет.***

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Раздел 1. Введение в психологию менеджмента

1.1 Основные понятия, предмет и место в системе психологической науки, эволюция менеджмента

Сущность менеджмента как управления социально-экономическими процессами. Содержательные отличия понятий «менеджмент» и «управление». Подходы, используемые к определению сущности и содержания менеджмента. Характерные черты менеджмента и психологии менеджмента.

Предмет и методологическая база менеджмента и психологии менеджмента как науки. Основные методы проведения исследований в менеджменте и психологии менеджмента. Предмет, объект и основные проблемы психологии менеджмента. Функциональные уровни менеджмента: стратегический, высший, средний, операционный.

Исторический обзор развития менеджмента. Исторические силы (социальные, политические и экономические) и их влияние на менеджмент. История развития менеджмента в рамках различных школ и направлений (Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер, Д. МакКлелланд, У. Оучи и др.) Школа научного управления, административная («классическая»), человеческих отношений, с точки зрения науки о поведении, школа количественных методов в управлении.

Развитие классического и гуманистического направления менеджмента. История развития и практика американского и японского менеджмента.

Современные концепции менеджмента: адаптации, глобальной стратегии, целевой ориентации. Новейшие тенденции и системы менеджмента. Современное состояние теории менеджмента и психологии менеджмента. Факторы, определяющие выбор управленческой модели. Современные принципы менеджмента.

Этика менеджмента. Критерии принятия этически сложных решений. Факторы, определяющие этический выбор.

Раздел 2. Психология менеджмента организации

2.1 Психологические аспекты обеспечения функционирования организации

Основные подходы к пониманию термина «организация». Признаки и виды организации. «Закрытая» и «открытая» организационные системы. Структурные и контекстуальные параметры организаций. Типы организационных структур. Классификация организационных структур Н.И. Кабушкина (линейная функциональная, линейно-функциональная (штабная), матричная) и Р. Дафта (функциональная, дивизиональная, матричная, командная, сетевая). Достоинства и недостатки данных организационных структур.

Среда организации. Внешняя и внутренняя среда организации. Условия, оказывающие влияние на функционирование организации. Пять

типов внешних (социально-экономические, образовательные, политические, культурные, конкретные) и внутренних (цели, задачи, технологии, люди, структура) условий и их значение для организации.

Юридические структуры организации: единоличное владение, партнерство, корпорация и другие. Новые формы организаций: арендная, ООО, СП, акционерное общество, холдинговые компании и др.

Этапы развития организации, их характеристика и особенности. Понятие «жизненный цикл организации». Прикладная теория жизненного цикла И.Адизеса.

Кризисы в организации. Три основания для классификации: по расположению источника кризиса, по направленности воздействия кризиса и по особенностям его возникновения.

Организационные изменения как освоение компанией новых идей или моделей поведения. Понятие обучающаяся организация. Модели плановых организационных изменений. Внешние и внутренние движущие силы перемен, необходимость изменений, инициирование изменений в организации. Осуществление изменений. Этапы осуществления процесса изменений. Причины сопротивления изменениям.

2.2 Психология коммуникаций в организации

Сущность и классификация коммуникаций в менеджменте. Виды коммуникаций в менеджменте. Предпосылки эффективных нисходящих коммуникаций в менеджменте. Коммуникативные перегрузки, восприятие коммуникаций менеджером. Удовлетворение коммуникативных потребностей сотрудников. Типы неформальных коммуникаций. Виды цепочек «виноградной лозы». Основные виды невербальной коммуникации. Электронные коммуникации, их достоинства и недостатки.

Основные элементы процесса коммуникации. Этапы процесса обмена информацией. Классификация каналов коммуникации и их пропускная способность.

Коммуникативная культура менеджера. Основные коммуникативные умения менеджера. Техники делового общения. Психологические аспекты переговоров.

Понятие «коммуникативный барьер» как психологическая причина плохих коммуникаций. Виды коммуникативных барьеров и пути их преодоления. Личностные, физические и семантические барьеры.

Психология делового общения. Деловая беседа: виды, принципы поведения. Совещание как вид управленческого общения.

2.3 Управление конфликтами в организации

Психологическая сущность конфликта в менеджменте. Характерные черты и признаки конфликтных ситуаций в трудовых коллективах. Классификация конфликтов в менеджменте: в зависимости от субъектов, по служебной направленности, типичные для организации. Причины конфликтов в организации. Типичные ошибки недооценки и переоценки

деятельности сотрудников, приводящие к конфликту. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов в менеджменте.

Основные направления управления конфликтами в менеджменте. Профилактика и правила успешного урегулирования конфликтов в менеджменте. Административные, педагогические и психологические меры урегулирования конфликта. Структурные методы.

Стратегии поведения менеджера в конфликтных ситуациях: стратегия принуждения или доминирования, стратегия сотрудничества, стратегия компромисса, стратегия избегания, стратегия уступчивости. Конфликтные привычки и допустимость данных стратегий. Варианты разрешения: силовое, по приговору, кооперационное.

2.4 Психологические составляющие бизнес-плана предприятия

Общая характеристика бизнес-плана как документа, содержащего описание будущего бизнеса. Сущность данного понятия. Два слагаемых бизнес-плана: бизнес и планирование. Основная и главная цель бизнес плана. Функции бизнес-плана. Принципы бизнес-планирования.

Структура и последовательность разработки бизнес-плана. Функции, определяющие объем, состав, структуру и степень его детализации. Оптимальная структура и элементы документа. Требования, которые необходимо учитывать при подготовке бизнес-плана.

Основные ошибки при разработке бизнес-плана. Их характеристика и пути устранения. Помощь психолога при разработке бизнес-плана.

Раздел 3. Психологический анализ управленческой деятельности

3.1 Психологические аспекты управленческой деятельности

Психологическая сущность менеджмента как системы управленческой деятельности. Основные категории и понятия управления: управление, управленческая техника, управленческая культура, управленческое искусство. Содержательные отличия понятий «руководство» и «управление».

Психологический анализ управленческой деятельности: особенности управленческой деятельности, структура управленческой деятельности, компоненты управленческой деятельности.

Основные управленческие действия и их краткая характеристика: целеполагание, мотивация, постановка задачи, делегирование, контроль.

Психологические теории управления: теория стилей управления, теория рационального управления, управленческая матрица Р. Блейка и Д. Мутон, теория соучаствующего управления, вероятностная модель управленческой эффективности. Теория ситуационного лидерства.

Основные психологические законы управленческой деятельности: закон неопределенности отклика, закон неадекватности взаимного восприятия, закон неадекватности самооценки, закон искажения информации, закон самосохранения, закон компенсации. Психологические критерии эффективного менеджмента.

Психология субъекта управленческой деятельности. Специфика перцептивных процессов, памяти, мышления, интеллект в управленческой деятельности.

3.2 Психологические аспекты реализации управленческих функций

Понятие «функции менеджмента». Два подхода к классификации функций менеджмента: выделение общих универсальных функций управления (планирование, организация, мотивация, контроль) и подход, базирующийся на первенстве критериев, определяющих особенности объекта управления.

Классификация функций менеджмента: общие, специальные, конкретные. Их краткая характеристика.

Анализ функций менеджмента с точки зрения процесса управления. Первичные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль.

Роль и место планирования в организационном функционировании. Структура и уровни планирования. Принципы планирования и их психологическая составляющая.

Функция организации и ее элементы. Делегирование как ключевой момент организации. Основные требования к делегированию.

Определение функции мотивирования. Принципы создания систем мотивирования. Концепции мотивации исполнительской деятельности. Основные подходы к реализации функции мотивирования.

Контроль как вид административной деятельности. Главные принципы организации контроля. Виды контроля: предварительный, текущий и заключительный.

Связующие процессы функций управления: принятие решения и коммуникация и их психологическая составляющая.

Психологическая составляющая реализации общих управленческих функций.

3.3 Компетенции менеджера и его организационная среда

Эволюция основных требований к менеджеру: менеджер-патерналист, менеджер-маклер, менеджер-организатор. Сравнительный анализ требований при подборе управленческих кадров в разных странах. Деятельность менеджера и его задачи. Предмет и орудия труда менеджера. Целесообразность и эффективность как аспекты деятельности руководителя. Матрица классификации дел в зависимости от срочности и важности.

Функции и роли менеджера. Ролевые позиции менеджера. Межличностные, информационные и управляющие роли менеджера, выделенные Г. Минцбергом. Подструктура выделенных ролей. Ряд конкретных функций менеджера.

Категории требований к профессиональной компетенции менеджера. Профессионально важные качества и необходимый набор навыков менеджера. Когнитивные, организационные, профессиональные, прикладные, коммуникативные навыки. Навыки саморазвития.

Мотивационно-волевые качества, интеллектуальные и коммуникативные качества. Личностные качества руководителя.

Менеджерские характеристики: возрастной фактор, фактор пола, культурно-образовательного уровня, социально-экономического статуса. Личностные качества. Общеуправленческие способности. Специфические управленческие способности. Способности, обуславливающие успешное выполнение отдельных управленческих функций.

Лояльность и авторитет руководителя. Работа руководителя по повышению авторитета.

Каталог требований должностных позиций: квалификационные, организационные и функциональные требования к менеджеру.

Методический инструментарий для анализа деятельности менеджера в конкретной должностной позиции (группе позиций).

Профиль требований должностных позиций.

3.4 Управленческие решения: психологический аспект

Понятие «управленческое решение». Общая характеристика процессов принятия управленческих решений. Сущность и особенности управленческого решения как акта, направленного на разрешение проблемной ситуации. Основные отличия между управленческими решениями и решениями в частной жизни. Три основных типа решений, принимаемых в компаниях.

Классификация управленческих решений: по содержанию, по длительности действия, по виду лица, принимающего решение, по степени определенности используемой информации, по степени уникальности, по степени проявления творчества, по сложности, по виду зависимости переменных от времени, по степени охвата объекта управления, по числу альтернатив, по типу личности менеджера, принимающего решение, по степени достижения целей, уникальности, по подходу к принятию решения. Модели принятия решений: нормативная, прескриптивная, дескриптивная. Содержание и виды организационных решений.

Уровневая структура принятия управленческих решений. Пять основных уровней организации управленческих решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

Понятие «рационального решения проблемы». Этапы рационального решения проблемы. Полный цикл принятия решения. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений при индивидуальном и коллективном выборе. Основные принципы процедуры принятия коллективных решений (В.А. Розанова): принцип единогласия, большинства, минимизация разногласий и согласования. Особенности групповых управленческих решений.

Методы творческой активности группы: метод «мозгового штурма», метод Дельфи, метод номинальной группы, ментальные карты, Мыслительные стулья У. Диснея и контрольная таблица А. Осборна.

Ошибки руководителя в процессе принятия решений. Рекомендации по принятию этически корректных решений.

3.5 Психические состояния и эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности

Понятие эмоционально-волевой регуляции состояний. Функции и фазы эмоциональных процессов и их специфика в управленческой деятельности. Волевой акт, волевое усилие и волевые свойства личности руководителя.

Понятие психические состояния. Роль психических состояний в управленческой деятельности. Специфика регуляции психических состояний в управленческой деятельности.

Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджера. Профессиональное долголетие менеджера

Основы стресс-менеджмента. Понятие стресса. Виды стресса. Стрессогены. Симптомы стресса. Фазы стресса. Индивидуальные различия в реакциях на стресс. Эффективный стресс-менеджмент. Методы психопрофилактики стресса.

Синдром психического эмоционального выгорания и его симптомы. Модели изучения психического выгорания. Производственный профессиональный стресс и синдром эмоционального выгорания. Личностные и профессиональные факторы психического выгорания. Синдром психического выгорания у менеджеров. Профилактика выгорания и психологическая помощь «выгоревшим».

Ролевой конфликт в общей теории конфликта. Ролевой конфликт личности руководителя: причины возникновения и развития. Психологический профиль руководителя с выраженным ролевым конфликтом. Ролевой конфликт личности руководителя и жизнестойкость личности. Ролевой конфликт личности руководителя и его психологическое благополучие. Ролевой конфликт личности руководителя и мотивация профессиональной деятельности. Профилактика и методы преодоления ролевого конфликта личности руководителя в организационной среде.

Раздел 4. Психология менеджмента персонала

4.1 Сущность системы управления персоналом

Кадровая политика и кадровый мониторинг. Сущность системы управления персоналом. Уровни или измерения менеджмента персонала: оперативный, тактический, стратегический. Определение понятийного аппарата системы управления персоналом. Механизм управления: принципы, функции, методы управления и стиль руководства.

Принципы управления персоналом. Организационная структура службы управления персоналом. Методы управления персоналом и их характеристика. Важнейшие функции управления персоналом.

Планирование персонала. Цель и принципы планирование персонала. Этапы и виды планирования. Направления планирования персонала: структурно-определенное, индивидуальное и коллективное.

Виды планирования персонала. Кратко-, средне- и долгосрочное планирование персонала. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала.

Методы планирования персонала. Методы качественного и количественного планирования персонала. Основные области планирования персонала. Наем и адаптация персонала в организации. Должностная инструкция и профиль должности. Этапы процедуры отбора кандидатов на должность. Алгоритм заполнения должности.

4.2 Система подбора персонала

Профиль должности будущего кандидата, правила и основные положения его составления. Исходные данные для профиля, формальные и неформальные требования. Разработка модели компетенций. Корпоративные компетенции.

Источники поиска персонала. Методы поиска персонала на рынке труда. HeadHunting, ExecutiveSearch, Recruitment (массовый набор).

«Рекрутмент», технология подбора персонала. Различия понятий «подбор» и «отбор» персонала. Анализ резюме при отборе кандидатов. Приоритеты при работе с резюме.

Система подбора персонала. Трудности этого процесса. Методы подбора кадров. Тестовые методы при подборе персонала и их специфика.

Собеседование с кандидатом при приеме на работу, их виды и особенности. Руководство к проведению собеседования. Основной круг вопросов.

Сущность и основные проблемы методов оценки персонала. Три блока методов оценки персонала: оценка по деловым качествам, оценка по результатам, система тестовых методов оценки. Критерии оценки работы персонала.

Современные методы тестирования и оценки персонала: ассесмент, аттестационная комиссия, оценочное собеседование, самооценка, метод стандартов и нормативов, «360°», описательные методы, ранжирование, оценка по результатам, рейтинговые шкалы.

Современные персонал-технологии работы с персоналом. Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала. Основы технологии Центра оценки и развития персонала. Социально-психологические основы применения методов фасилитации в организации.

4.3 Профессиональная адаптация персонала

Понятие «адаптация персонала». Виды адаптации новых сотрудников. Преимущества адаптации персонала. Цели адаптации персонала. Характеристики системы адаптации персонала в зависимости от стадии развития организации. Этапы адаптации персонала. Матрица адаптации персонала. Мероприятия и инструменты адаптации персонала. Особенности адаптации разных категорий сотрудников. Управление системой адаптации персонала. Показатели эффективности адаптации персонала. Адаптационные

мероприятия, ориентированные на основные виды производственной адаптации.

4.4 Обучение и развитие персонала

Понятие о профессиональной компетентности персонала. Категоризация компетенций. Профессиональные и личностные компетенции. Разработка и формирование профессиональных компетенций. Оценка и развитие базовых компетенций сотрудников. Модель компетенций. Ключевые принципы построения модели компетенций. Ключевые шаги в создании модели компетенций. Обучение компетенциям. Развитие компетенций. Метод компетенций. Создание базы данных компетенций. Управление компетенциями.

Основные подходы к обучению персонала. Классификация методов обучения персонала. Традиционные и современные методы обучения персонала.

4.5 Аттестация персонала

Понятие «аттестация» как оценка индивидуальных особенностей деятельности сотрудника с целью накопления информации, необходимой для принятия управленческих решений в рамках стратегии персонала. Аттестация персонала, ее цели, задачи и этапы.

Методы и критерии аттестации сотрудников. Параметры структурирующей и мотивирующей функций аттестации.

Раздел 5. Менеджмент в образовании

5.1 Особенности менеджмента в образовании

Продукт, предмет, орудие и результат труда менеджера образовательного процесса. Понятие педагогического менеджмента. Основные функции, методы управления в педагогическом менеджменте. Задачи менеджера в образовании. Типы и уровни принятия решений в педагогическом менеджменте. Профессиональная компетентность менеджера в образовании. Принципы организации образовательной среды.

Сравнительная характеристика основных компонентов содержания деятельности учителя и менеджера (В.Д. Симоненко).

Этапы процесса изучения и оценки управленческой деятельности руководителей школы. Экспертиза внутришкольного управления. Наиболее важные направления управленческой деятельности и умения руководителей школы.

Основные блоки анализа (самоанализа) деятельности руководителя школы: изучение и оценка информационно-аналитических, планово-прогностических и контрольно-диагностических умений эффективности организационно-исполнительской деятельности.

Рекомендации по ведению документации общеобразовательных учебных заведений. Перечень школьной документации. Документация по учебно-педагогической деятельности.

Роль менеджера в современном образовании Сравнительная характеристика профессиональных умений учителя и менеджера. Психологический портрет менеджера образования.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

дневная форма получения образования

Номер раздела, темы, занятия	Название раздела, темы, занятия	Количество аудиторных часов				Самостоятельная (внеаудиторная) работа	Методические пособия, средства обучения	Литература	Формы контроля занятий
		Лекции	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Управляемая самостоятельная работа студента				
3 курс, 6 семестр									
		32	20	0	4	34			
1	Раздел 1. Введение в психологию менеджмента	4	-	-	2	4			
1.1	<p>Сущность менеджмента как управления социально-экономическими процессами. Содержательные отличия понятий «менеджмент» и «управление». Подходы, используемые к определению сущности и содержания менеджмента. Характерные черты менеджмента и психологии менеджмента.</p> <p>Предмет и методологическая база менеджмента и психологии менеджмента как науки. Основные методы проведения исследований в менеджменте и психологии менеджмента. Предмет, объект и основные проблемы психологии менеджмента. Функциональные уровни менеджмента: стратегический, высший, средний, операционный.</p>	2	-	-	-	-	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] Доп. [1] [10] [11]</p>	<p>Самоконтроль по вопросам лекции</p>

1.2	<p>Исторический обзор развития менеджмента. Исторические силы (социальные, политические и экономические) и их влияние на менеджмент. История развития менеджмента в рамках различных школ и направлений (Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер, Д. МакКлелланд, У. Оучи и др.) Школа научного управления, административная («классическая»), человеческих отношений, с точки зрения науки о поведении, школа количественных методов в управлении.</p>		-	-	2с.	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] Доп. [4] [6] [11]	Самоконтроль по вопросам лекции, реферат
1.3	<p>Развитие классического и гуманистического направления менеджмента. История развития и практика американского, японского, западного и восточно-европейского менеджмента.</p> <p>Современные концепции менеджмента: адаптации, глобальной стратегии, целевой ориентации. Новейшие тенденции и системы менеджмента. Современное состояние теории менеджмента и психологии менеджмента. Факторы, определяющие выбор управленческой модели. Современные принципы менеджмента.</p> <p>Этика менеджмента. Критерии принятия этически сложных решений. Факторы, определяющие этический выбор.</p>	2	-	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] Доп. [4] [6] [11]	Самоконтроль по вопросам лекции, реферат
2	Раздел 2. Психология менеджмента организации	6	8	-	-	10			
2.1	<p>Основные подходы к пониманию термина «организация». Признаки и виды организации. «Закрытая» и «открытая» организационные системы. Структурные и контекстуальные параметры организаций. Типы организационных структур. Классификация организационных структур. Достоинства и недостатки данных организационных структур.</p> <p>Среда организации. Внешняя и внутренняя среда организации. Условия, оказывающие влияние на функционирование организации. Пять типов внешних</p>	2	-	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] Доп. [8] [12]	Самоконтроль по материалам, размещенным в СДО MOODLE БГПУ

	<p>(социально-экономические, образовательные, политические, культурные, конкретные) и внутренних (цели, задачи, технологии, люди, структура) условий и их значение для организации.</p> <p>Юридические структуры организации: единоличное владение, партнерство, корпорация и другие. Новые формы организаций: арендная, ООО, СП, акционерное общество, холдинговые компании и др.</p>								
2.2	<p>Этапы развития организации, их характеристика и особенности. Понятие «жизненный цикл организации». Прикладная теория жизненного цикла И.Адизеса.</p> <p>Кризисы в организации. Три основания для классификации: по расположению источника кризиса, по направленности воздействия кризиса и по особенностям его возникновения.</p> <p>Организационные изменения как освоение компанией новых идей или моделей поведения. Понятие обучающаяся организация. Модели плановых организационных изменений. Внешние и внутренние движущие силы перемен, необходимость изменений, инициирование изменений в организации. Осуществление изменений. Этапы осуществления процесса изменений. Причины сопротивления изменениям.</p>	2	2	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [3] Доп. [6] [7] [8]	Самоконтроль по вопросам лекции, опрос, дискуссия
2.3	<p>Сущность и классификация коммуникаций в менеджменте. Виды коммуникаций в менеджменте. Предпосылки эффективных нисходящих коммуникаций в менеджменте. Коммуникативные перегрузки, восприятие коммуникаций менеджером. Удовлетворение коммуникативных потребностей сотрудников. Типы неформальных коммуникаций. Виды цепочек «виноградной лозы». Основные виды невербальной коммуникации. Электронные коммуникации, их достоинства и недостатки.</p> <p>Основные элементы процесса коммуникации. Этапы процесса обмена информацией. Классификация каналов коммуникации и их пропускная способность.</p>	-	2	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [3] Доп. [5] [7] [9] [13]	Опрос, анализ первоисточников, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ

	<p>Коммуникативная культура менеджера. Основные коммуникативные умения менеджера. Техники делового общения. Психологические аспекты переговоров.</p> <p>Понятие «коммуникативный барьер» как психологическая причина плохих коммуникаций. Виды коммуникативных барьеров и пути их преодоления. Личностные, физические и семантические барьеры.</p> <p>Психология делового общения. Деловая беседа: виды, принципы поведения. Совещание как вид управленческого общения.</p>								
2.4	<p>Психологическая сущность конфликта в менеджменте. Характерные черты и признаки конфликтных ситуаций в трудовых коллективах. Классификация конфликтов в менеджменте: в зависимости от субъектов, по служебной направленности, типичные для организации. Причины конфликтов в организации. Типичные ошибки недооценки и переоценки деятельности сотрудников, приводящие к конфликту. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов в менеджменте.</p> <p>Основные направления управления конфликтами в менеджменте. Профилактика и правила успешного урегулирования конфликтов в менеджменте. Административные, педагогические и психологические меры урегулирования конфликта. Структурные методы.</p> <p>Стратегии поведения менеджера в конфликтных ситуациях: стратегия принуждения или доминирования, стратегия сотрудничества, стратегия компромисса, стратегия избегания, стратегия уступчивости. Конфликтные привычки и допустимость данных стратегий. Варианты разрешения: силовое, по приговору, кооперационное.</p>	2	2	-	-	2	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [3] Доп. [5] [7] [9] [13]</p>	<p>Опрос, анализ первоисточников, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ</p>
2.5	<p>Общая характеристика бизнес-плана как документа, содержащего описание будущего бизнеса. Сущность данного понятия. Два слагаемых бизнес-плана: бизнес и планирование. Основная и главная цель бизнес плана.</p>	-	2	-	-	2	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [3] Доп. [5] [7]</p>	<p>Опрос, учебный проект</p>

	<p>Функции бизнес-плана. Принципы бизнес-планирования.</p> <p>Структура и последовательность разработки бизнес-плана. Функции, определяющие объем, состав, структуру и степень его детализации. Оптимальная структура и элементы документа. Требования, которые необходимо учитывать при подготовке бизнес-плана.</p> <p>Основные ошибки при разработке бизнес-плана. Их характеристика и пути устранения. Помощь психолога при разработке бизнес-плана.</p>							[9] [13]	
3	Раздел 3. Психологический анализ управленческой деятельности	12	8	-	-	12			
3.1	<p>Психологическая сущность менеджмента как системы управленческой деятельности. Основные категории и понятия управления: управление, управленческая техника, управленческая культура, управленческое искусство. Содержательные отличия понятий «руководство» и «управление».</p> <p>Психологический анализ управленческой деятельности: особенности управленческой деятельности, структура управленческой деятельности, компоненты управленческой деятельности.</p> <p>Основные управленческие действия и их краткая характеристика: целеполагание, мотивация, постановка задачи, делегирование, контроль.</p> <p>Психологические теории управления: теория стилей управления, теория рационального управления, управленческая матрица Р. Блейка и Д. Мутон, теория соучаствующего управления, вероятностная модель управленческой эффективности. Теория ситуационного лидерства.</p> <p>Основные психологические законы управленческой деятельности: закон неопределенности отклика, закон неадекватности взаимного восприятия, закон неадекватности самооценки, закон искажения информации, закон самосохранения, закон компенсации. Психологические</p>	2	2	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] Доп. [4] [14]	Самоконтроль по вопросам лекции, опрос, дискуссия

	<p>критерии эффективного менеджмента. Психология субъекта управленческой деятельности. Специфика перцептивных процессов, памяти, мышления, интеллект в управленческой деятельности.</p>								
3.2	<p>Понятие «функции менеджмента». Два подхода к классификации функций менеджмента: выделение общих универсальных функций управления (планирование, организация, мотивация, контроль) и подход, базирующийся на первенстве критериев, определяющих особенности объекта управления.</p> <p>Классификация функций менеджмента: общие, специальные, конкретные. Их краткая характеристика.</p> <p>Анализ функций менеджмента с точки зрения процесса управления. Первичные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль.</p> <p>Роль и место планирования в организационном функционировании. Структура и уровни планирования. Принципы планирования и их психологическая составляющая.</p> <p>Функция организации и ее элементы. Делегирование как ключевой момент организации. Основные требования к делегированию.</p> <p>Определение функции мотивирования. Принципы создания систем мотивирования. Концепции мотивации исполнительской деятельности. Основные подходы к реализации функции мотивирования.</p> <p>Контроль как вид административной деятельности. Главные принципы организации контроля. Виды контроля: предварительный, текущий и заключительный.</p> <p>Связующие процессы функций управления: принятие решения и коммуникация и их психологическая составляющая.</p> <p>Психологическая составляющая реализации общих управленческих функций.</p>	2	2	-	-	2	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [2] [3] Доп. [1] [10]</p>	<p>Опрос, анализ первоисточников, обсуждение докладов</p>

3.3	<p>Эволюция основных требований к менеджеру: менеджер-патерналист, менеджер-маклер, менеджер-организатор. Сравнительный анализ требований при подборе управленческих кадров в разных странах. Деятельность менеджера и его задачи. Предмет и орудия труда менеджера. Целесообразность и эффективность как аспекты деятельности руководителя. Матрица классификации дел в зависимости от срочности и важности.</p> <p>Функции и роли менеджера. Ролевые позиции менеджера. Межличностные, информационные и управляющие роли менеджера, выделенные Г. Минцбергом. Подструктура выделенных ролей. Ряд конкретных функций менеджера.</p> <p>Категории требований к профессиональной компетенции менеджера. Профессионально важные качества и необходимый набор навыков менеджера. Когнитивные, организационные, профессиональные, прикладные, коммуникативные навыки. Навыки саморазвития. Мотивационно-волевые качества, интеллектуальные и коммуникативные качества. Личностные качества руководителя.</p> <p>Менеджерские характеристики: возрастной фактор, фактор пола, культурно-образовательного уровня, социально-экономического статуса. Личностные качества. Общеуправленческие способности. Специфические управленческие способности. Способности, обуславливающие успешное выполнение отдельных управленческих функций.</p> <p>Лояльность и авторитет руководителя. Работа руководителя по повышению авторитета.</p> <p>Каталог требований должностных позиций: квалификационные, организационные и функциональные требования к менеджеру.</p> <p>Методический инструментарий для анализа деятельности менеджера в конкретной должностной</p>	2	-	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] Доп. [2] [9] [10]	Анализ первоисточников, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---------------------------------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------------------------------

	позиции (группе позиций). Профиль требований должностных позиций.								
3.4	<p>Понятие «управленческое решение». Общая характеристика процессов принятия управленческих решений. Сущность и особенности управленческого решения как акта, направленного на разрешение проблемной ситуации. Основные отличия между управленческими решениями и решениями в частной жизни. Три основных типа решений, принимаемых в компаниях.</p> <p>Классификация управленческих решений: по содержанию, по длительности действия, по виду лица, принимающего решение, по степени определенности используемой информации, по степени уникальности, по степени проявления творчества, по сложности, по виду зависимости переменных от времени, по степени охвата объекта управления, по числу альтернатив, по типу личности менеджера, принимающего решение, по степени достижения целей, уникальности, по подходу к принятию решения.</p> <p>Модели принятия решений: нормативная, прескриптивная, дескриптивная. Содержание и виды организационных решений.</p> <p>Уровневая структура принятия управленческих решений. Пять основных уровней организации управленческих решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.</p> <p>Понятие «рационального решения проблемы». Этапы рационального решения проблемы. Полный цикл принятия решения. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений при индивидуальном и коллективном выборе. Основные принципы процедуры принятия коллективных решений (В.А. Розанова): принцип единогласия, большинства, минимизация разногласий и согласования. Особенности групповых управленческих решений.</p> <p>Методы творческой активности группы: метод</p>	2	2	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[2] [3] Доп. [6] [13] [14]	выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ, аналитический отчет, доклады

	<p>«мозгового штурма», метод Дельфи, метод номинальной группы, ментальные карты, Мыслительные стулья У. Диснея и контрольная таблица А. Осборна.</p> <p>Ошибки руководителя в процессе принятия решений. Рекомендации по принятию этически корректных решений.</p>								
3.5	<p>Понятие эмоционально-волевой регуляции состояний. Функции и фазы эмоциональных процессов и их специфика в управленческой деятельности. Волевой акт, волевое усилие и волевые свойства личности руководителя.</p> <p>Понятие психические состояния. Роль психических состояний в управленческой деятельности. Специфика регуляции психических состояний в управленческой деятельности.</p> <p>Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджера. Профессиональное долголетие менеджера.</p> <p>Основы стресс-менеджмента. Понятие стресса. Виды стресса. Стрессогены. Симптомы стресса. Фазы стресса. Индивидуальные различия в реакциях на стресс. Эффективный стресс-менеджмент. Методы психопрофилактики стресса.</p>	2	-	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] [3] Доп. [1] [10]	Опрос, анализ первоисточников, обсуждение докладов
3.6	<p>Синдром психического эмоционального выгорания и его симптомы. Модели изучения психического выгорания. Производственный профессиональный стресс и синдром эмоционального выгорания. Личностные и профессиональные факторы психического выгорания. Синдром психического выгорания у менеджеров. Профилактика выгорания и психологическая помощь «выгоревшим».</p> <p>Ролевой конфликт в общей теории конфликта. Ролевой конфликт личности руководителя: причины возникновения и развития. Психологический профиль руководителя с выраженным ролевым конфликтом. Ролевой конфликт личности руководителя и жизнестойкость</p>	2	2	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] [3] Доп. [1] [10] [11] [12]	Опрос, анализ первоисточников, обсуждение докладов

	личности. Ролевой конфликт личности руководителя и его психологическое благополучие. Ролевой конфликт личности руководителя и мотивация профессиональной деятельности. Профилактика и методы преодоления ролевого конфликта личности руководителя в организационной среде.								
4	Раздел 4. Психология менеджмента персонала	8	4	-	-	6			
4.1	<p>Кадровая политика и кадровый мониторинг. Сущность системы управления персоналом. Уровни или измерения менеджмента персонала: оперативный, тактический, стратегический. Определение понятийного аппарата системы управления персоналом. Механизм управления: принципы, функции, методы управления и стиль руководства.</p> <p>Принципы управления персоналом. Организационная структура службы управления персоналом. Методы управления персоналом и их характеристика. Важнейшие функции управления персоналом.</p> <p>Планирование персонала. Цель и принципы планирование персонала. Этапы и виды планирования. Направления планирования персонала: структурно-определенное, индивидуальное и коллективное.</p> <p>Виды планирования персонала. Кратко-, средне- и долгосрочное планирование персонала. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала.</p> <p>Методы планирования персонала. Методы качественного и количественного планирования персонала. Основные области планирования персонала. Наем и адаптация персонала в организации. Должностная инструкция и профиль должности. Этапы процедуры отбора кандидатов на должность. Алгоритм заполнения должности.</p>	2	-	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] [3] Доп. [1] [7] [10] [13]	Самоконтроль по вопросам лекции
4.2	<p>Профиль должности будущего кандидата, правила и основные положения его составления. Исходные данные для профиля, формальные и неформальные требования. Разработка модели компетенций. Корпоративные компетенции.</p>	2	2	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] [3] Доп. [1] [8]	Опрос, обсуждение докладов, решение практических задач

	<p>Источники поиска персонала. Методы поиска персонала на рынке труда. HeadHunting, ExecutiveSearch, Recruitment (массовый набор).</p> <p>«Рекрутмент», технология подбора персонала. Различия понятий «подбор» и «отбор» персонала. Анализ резюме при отборе кандидатов. Приоритеты при работе с резюме.</p> <p>Система подбора персонала. Трудности этого процесса. Методы подбора кадров. Тестовые методы при подборе персонала и их специфика.</p> <p>Собеседование с кандидатом при приеме на работу, их виды и особенности. Руководство к проведению собеседования. Основной круг вопросов.</p> <p>Сущность и основные проблемы методов оценки персонала. Три блока методов оценки персонала: оценка по деловым качествам, оценка по результатам, система тестовых методов оценки. Критерии оценки работы персонала.</p> <p>Современные методы тестирования и оценки персонала: ассесмент, аттестационная комиссия, оценочное собеседование, самооценка, метод стандартов и нормативов, «360°», описательные методы, ранжирование, оценка по результатам, рейтинговые шкалы.</p> <p>Современные персонал-технологии работы с персоналом. Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала. Основы технологии Центра оценки и развития персонала. Социально-психологические основы применения методов фасилитации в организации.</p>						<p>[12] [13]</p>	
4.3	<p>Понятие «адаптация персонала». Виды адаптации новых сотрудников. Преимущества адаптации персонала. Цели адаптации персонала. Характеристики системы адаптации персонала в зависимости от стадии развития организации. Этапы адаптации персонала. Матрица адаптации персонала. Мероприятия и инструменты адаптации персонала. Особенности адаптации разных</p>	2	2	-	-	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [2] [3] Доп. [1] [2] [4] [9]</p>	<p>Опрос, учебный проект</p>

	категорий сотрудников. Управление системой адаптации персонала. Показатели эффективности адаптации персонала. Адаптационные мероприятия, ориентированные на основные виды производственной адаптации.								
4.4	<p>Понятие о профессиональной компетентности персонала. Категоризация компетенций. Профессиональные и личностные компетенции. Разработка и формирование профессиональных компетенций. Оценка и развитие базовых компетенций сотрудников. Модель компетенций. Ключевые принципы построения модели компетенций. Ключевые шаги в создании модели компетенций. Обучение компетенциям. Развитие компетенций. Метод компетенций. Создание базы данных компетенций. Управление компетенциями.</p> <p>Основные подходы к обучению персонала. Классификация методов обучения персонала. Традиционные и современные методы обучения персонала.</p> <p>Понятие «аттестация» как оценка индивидуальных особенностей деятельности сотрудника с целью накопления информации, необходимой для принятия управленческих решений в рамках стратегии персонала. Аттестация персонала, ее цели, задачи и этапы.</p> <p>Методы и критерии аттестации сотрудников. Параметры структурирующей и мотивирующей функций аттестации.</p>	2	-	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] [3] Доп. [1] [10]	Опрос, анализ первоисточников, обсуждение докладов
5.	Раздел 5. Менеджмент в образовании	2	-	-	2	2			
5.1	<p>Продукт, предмет, орудие и результат труда менеджера образовательного процесса. Понятие педагогического менеджмента. Основные функции, методы управления в педагогическом менеджменте. Задачи менеджера в образовании. Типы и уровни принятия решений в педагогическом менеджменте. Профессиональная компетентность менеджера в образовании. Принципы организации образовательной среды.</p> <p>Сравнительная характеристика основных компонентов содержания деятельности учителя и менеджера</p>	2	-	-	2л.	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [3] Доп. [1] [4]	Опрос, самоконтроль по вопросам лекции, моделирование ситуаций

	<p>(В.Д. Симоненко).</p> <p>Этапы процесса изучения и оценки управленческой деятельности руководителей школы. Экспертиза внутришкольного управления. Наиболее важные направления управленческой деятельности и умения руководителей школы.</p> <p>Основные блоки анализа (самоанализа) деятельности руководителя школы: изучение и оценка информационно-аналитических, планово-прогностических и контрольно-диагностических умений эффективности организационно-исполнительской деятельности.</p> <p>Рекомендации по ведению документации общеобразовательных учебных заведений. Перечень школьной документации. Документация по учебно-педагогической деятельности.</p> <p>Роль менеджера в современном образовании</p> <p>Сравнительная характеристика профессиональных умений учителя и менеджера.</p> <p>Психологический портрет менеджера образования.</p>											
	Всего часов по учебной дисциплине – 90 часов	32	20	0	4	34	Форма контроля - зачет					

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ заочной форма получения образования

Номер раздела, темы, занятия	Название раздела, темы, занятия	Количество аудиторных часов				Самостоятельная (внеаудиторная) работа	Методические пособия, средства обучения	Литература	Формы контроля занятий
		Лекции	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Управляемая самостоятельная работа студента				
3 курс, 6 семестр									
		8	6	0	0	76			
1	Раздел 1. Введение в психологию менеджмента	2	-	-	-	10			
1.1	<p>Сущность менеджмента как управления социально-экономическими процессами. Содержательные отличия понятий «менеджмент» и «управление». Подходы, используемые к определению сущности и содержания менеджмента. Характерные черты менеджмента и психологии менеджмента.</p> <p>Предмет и методологическая база менеджмента и психологии менеджмента как науки. Основные методы проведения исследований в менеджменте и психологии менеджмента. Предмет, объект и основные проблемы психологии менеджмента. Функциональные уровни менеджмента: стратегический, высший, средний, операционный.</p>	2	-	-	-	2	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] Доп. [1] [10] [11]	Самоконтроль по вопросам лекции

1.2	<p>Исторический обзор развития менеджмента. Исторические силы (социальные, политические и экономические) и их влияние на менеджмент. История развития менеджмента в рамках различных школ и направлений (Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер, Д. МакКлелланд, У. Оучи и др.) Школа научного управления, административная («классическая»), человеческих отношений, с точки зрения науки о поведении, школа количественных методов в управлении.</p>					4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] Доп. [4] [6] [11]	выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
1.3	<p>Развитие классического и гуманистического направления менеджмента. История развития и практика американского, японского, западного и восточно-европейского менеджмента.</p> <p>Современные концепции менеджмента: адаптации, глобальной стратегии, целевой ориентации. Новейшие тенденции и системы менеджмента. Современное состояние теории менеджмента и психологии менеджмента. Факторы, определяющие выбор управленческой модели. Современные принципы менеджмента.</p> <p>Этика менеджмента. Критерии принятия этически сложных решений. Факторы, определяющие этический выбор.</p>	-	-	-	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] Доп. [4] [6] [11]	Самоконтроль по вопросам лекции
2	Раздел 2. Психология менеджмента организации	4	2	-	-	20			
2.1	<p>Основные подходы к пониманию термина «организация». Признаки и виды организации. «Закрытая» и «открытая» организационные системы. Структурные и контекстуальные параметры организаций. Типы организационных структур. Классификация организационных структур. Достоинства и недостатки данных организационных структур.</p> <p>Среда организации. Внешняя и внутренняя среда организации. Условия, оказывающие влияние на функционирование организации. Пять типов внешних</p>	2	-	-	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] Доп. [8] [12]	выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ

	<p>(социально-экономические, образовательные, политические, культурные, конкретные) и внутренних (цели, задачи, технологии, люди, структура) условий и их значение для организации.</p> <p>Юридические структуры организации: единоличное владение, партнерство, корпорация и другие. Новые формы организаций: арендная, ООО, СП, акционерное общество, холдинговые компании и др.</p>								
2.2	<p>Этапы развития организации, их характеристика и особенности. Понятие «жизненный цикл организации». Прикладная теория жизненного цикла И.Адизеса.</p> <p>Кризисы в организации. Три основания для классификации: по расположению источника кризиса, по направленности воздействия кризиса и по особенностям его возникновения.</p> <p>Организационные изменения как освоение компанией новых идей или моделей поведения. Понятие обучающаяся организация. Модели плановых организационных изменений. Внешние и внутренние движущие силы перемен, необходимость изменений, инициирование изменений в организации. Осуществление изменений. Этапы осуществления процесса изменений. Причины сопротивления изменениям.</p>	2	-	-	-	4	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [3] Доп. [6] [7] [8]</p>	<p>Мультимедийная презентация</p>
2.3	<p>Сущность и классификация коммуникаций в менеджменте. Виды коммуникаций в менеджменте. Предпосылки эффективных нисходящих коммуникаций в менеджменте. Коммуникативные перегрузки, восприятие коммуникаций менеджером. Удовлетворение коммуникативных потребностей сотрудников. Типы неформальных коммуникаций. Виды цепочек «виноградной лозы». Основные виды невербальной коммуникации. Электронные коммуникации, их достоинства и недостатки.</p> <p>Основные элементы процесса коммуникации. Этапы процесса обмена информацией. Классификация каналов коммуникации и их пропускная способность.</p>	-	2	-	-	4	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [3] Доп. [5] [7] [9] [13]</p>	<p>Опрос, выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ</p>

	<p>Коммуникативная культура менеджера. Основные коммуникативные умения менеджера. Техники делового общения. Психологические аспекты переговоров.</p> <p>Понятие «коммуникативный барьер» как психологическая причина плохих коммуникаций. Виды коммуникативных барьеров и пути их преодоления. Личностные, физические и семантические барьеры.</p> <p>Психология делового общения. Деловая беседа: виды, принципы поведения. Совещание как вид управленческого общения.</p>								
2.4	<p>Психологическая сущность конфликта в менеджменте. Характерные черты и признаки конфликтных ситуаций в трудовых коллективах. Классификация конфликтов в менеджменте: в зависимости от субъектов, по служебной направленности, типичные для организации. Причины конфликтов в организации. Типичные ошибки недооценки и переоценки деятельности сотрудников, приводящие к конфликту. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов в менеджменте.</p> <p>Основные направления управления конфликтами в менеджменте. Профилактика и правила успешного урегулирования конфликтов в менеджменте. Административные, педагогические и психологические меры урегулирования конфликта. Структурные методы.</p> <p>Стратегии поведения менеджера в конфликтных ситуациях: стратегия принуждения или доминирования, стратегия сотрудничества, стратегия компромисса, стратегия избегания, стратегия уступчивости. Конфликтные привычки и допустимость данных стратегий. Варианты разрешения: силовое, по приговору, кооперационное.</p>	-	-	-	-	4	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [3] Доп. [5] [7] [9] [13]</p>	<p>выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ</p>
2.5	<p>Общая характеристика бизнес-плана как документа, содержащего описание будущего бизнеса. Сущность данного понятия. Два слагаемых бизнес-плана: бизнес и планирование. Основная и главная цель бизнес плана.</p>	-	-	-	-	4	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [3] Доп. [5] [7]</p>	<p>выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ</p>

	<p>Функции бизнес-плана. Принципы бизнес-планирования.</p> <p>Структура и последовательность разработки бизнес-плана. Функции, определяющие объем, состав, структуру и степень его детализации. Оптимальная структура и элементы документа. Требования, которые необходимо учитывать при подготовке бизнес-плана.</p> <p>Основные ошибки при разработке бизнес-плана. Их характеристика и пути устранения. Помощь психолога при разработке бизнес-плана.</p>							[9] [13]	
3	Раздел 3. Психологический анализ управленческой деятельности	2	4	-	-	24			
3.1	<p>Психологическая сущность менеджмента как системы управленческой деятельности. Основные категории и понятия управления: управление, управленческая техника, управленческая культура, управленческое искусство. Содержательные отличия понятий «руководство» и «управление».</p> <p>Психологический анализ управленческой деятельности: особенности управленческой деятельности, структура управленческой деятельности, компоненты управленческой деятельности.</p> <p>Основные управленческие действия и их краткая характеристика: целеполагание, мотивация, постановка задачи, делегирование, контроль.</p> <p>Психологические теории управления: теория стилей управления, теория рационального управления, управленческая матрица Р. Блейка и Д. Мутон, теория соучаствующего управления, вероятностная модель управленческой эффективности. Теория ситуационного лидерства.</p> <p>Основные психологические законы управленческой деятельности: закон неопределенности отклика, закон неадекватности взаимного восприятия, закон неадекватности самооценки, закон искажения информации, закон самосохранения, закон компенсации. Психологические</p>	-	-	-	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] Доп. [4] [14]	Самоконтроль по вопросам лекции

	<p>критерии эффективного менеджмента. Психология субъекта управленческой деятельности. Специфика перцептивных процессов, памяти, мышления, интеллект в управленческой деятельности.</p>								
3.2	<p>Понятие «функции менеджмента». Два подхода к классификации функций менеджмента: выделение общих универсальных функций управления (планирование, организация, мотивация, контроль) и подход, базирующийся на первенстве критериев, определяющих особенности объекта управления.</p> <p>Классификация функций менеджмента: общие, специальные, конкретные. Их краткая характеристика.</p> <p>Анализ функций менеджмента с точки зрения процесса управления. Первичные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль.</p> <p>Роль и место планирования в организационном функционировании. Структура и уровни планирования. Принципы планирования и их психологическая составляющая.</p> <p>Функция организации и ее элементы. Делегирование как ключевой момент организации. Основные требования к делегированию.</p> <p>Определение функции мотивирования. Принципы создания систем мотивирования. Концепции мотивации исполнительской деятельности. Основные подходы к реализации функции мотивирования.</p> <p>Контроль как вид административной деятельности. Главные принципы организации контроля. Виды контроля: предварительный, текущий и заключительный.</p> <p>Связующие процессы функций управления: принятие решения и коммуникация и их психологическая</p>	-	2	-	-	4	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [2] [3] Доп. [1] [10]</p>	<p>Опрос, решение практических задач выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ</p>

	составляющая. Психологическая составляющая реализации общих управленческих функций.								
3.3	<p>Эволюция основных требований к менеджеру: менеджер-патерналист, менеджер-маклер, менеджер-организатор. Сравнительный анализ требований при подборе управленческих кадров в разных странах. Деятельность менеджера и его задачи. Предмет и орудия труда менеджера. Целесообразность и эффективность как аспекты деятельности руководителя. Матрица классификации дел в зависимости от срочности и важности.</p> <p>Функции и роли менеджера. Ролевые позиции менеджера. Межличностные, информационные и управляющие роли менеджера, выделенные Г. Минцбергом. Подструктура выделенных ролей. Ряд конкретных функций менеджера.</p> <p>Категории требований к профессиональной компетенции менеджера. Профессионально важные качества и необходимый набор навыков менеджера. Когнитивные, организационные, профессиональные, прикладные, коммуникативные навыки. Навыки саморазвития. Мотивационно-волевые качества, интеллектуальные и коммуникативные качества. Личностные качества руководителя.</p> <p>Менеджерские характеристики: возрастной фактор, фактор пола, культурно-образовательного уровня, социально-экономического статуса. Личностные качества. Общеуправленческие способности. Специфические управленческие способности. Способности, обуславливающие успешное выполнение отдельных управленческих функций.</p> <p>Лояльность и авторитет руководителя. Работа руководителя по повышению авторитета.</p> <p>Каталог требований должностных позиций: квалификационные, организационные и функциональные</p>	-	-	-	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] Доп. [2] [9] [10]	выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ

	<p>требования к менеджеру.</p> <p>Методический инструментарий для анализа деятельности менеджера в конкретной должностной позиции (группе позиций).</p> <p>Профиль требований должностных позиций.</p>								
3.4	<p>Понятие «управленческое решение». Общая характеристика процессов принятия управленческих решений. Сущность и особенности управленческого решения как акта, направленного на разрешение проблемной ситуации. Основные отличия между управленческими решениями и решениями в частной жизни. Три основных типа решений, принимаемых в компаниях.</p> <p>Классификация управленческих решений: по содержанию, по длительности действия, по виду лица, принимающего решение, по степени определенности используемой информации, по степени уникальности, по степени проявления творчества, по сложности, по виду зависимости переменных от времени, по степени охвата объекта управления, по числу альтернатив, по типу личности менеджера, принимающего решение, по степени достижения целей, уникальности, по подходу к принятию решения.</p> <p>Модели принятия решений: нормативная, прескриптивная, дескриптивная. Содержание и виды организационных решений.</p> <p>Уровневая структура принятия управленческих решений. Пять основных уровней организации управленческих решений. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.</p> <p>Понятие «рационального решения проблемы». Этапы рационального решения проблемы. Полный цикл принятия решения. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений при индивидуальном и коллективном выборе. Основные принципы процедуры принятия коллективных решений (В.А. Розанова): принцип единогласия, большинства, минимизация разногласий и</p>	2	2	-	-	4	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[2] [3] Доп. [6] [13] [14]</p>	<p>Обсуждение докладов, решение практических задач выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ</p>

	<p>согласования. Особенности групповых управленческих решений.</p> <p>Методы творческой активности группы: метод «мозгового штурма», метод Дельфи, метод номинальной группы, ментальные карты, Мыслительные стулья У. Диснея и контрольная таблица А. Осборна.</p> <p>Ошибки руководителя в процессе принятия решений.</p> <p>Рекомендации по принятию этически корректных решений.</p>								
3.5	<p>Понятие эмоционально-волевой регуляции состояний. Функции и фазы эмоциональных процессов и их специфика в управленческой деятельности. Волевой акт, волевое усилие и волевые свойства личности руководителя.</p> <p>Понятие психические состояния. Роль психических состояний в управленческой деятельности. Специфика регуляции психических состояний в управленческой деятельности.</p> <p>Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджера. Профессиональное долголетие менеджера.</p> <p>Основы стресс-менеджмента. Понятие стресса. Виды стресса. Стрессогены. Симптомы стресса. Фазы стресса. Индивидуальные различия в реакциях на стресс. Эффективный стресс-менеджмент. Методы психопрофилактики стресса.</p>	-	-	-	-	4	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [2] [3] Доп. [1] [10]</p>	<p>выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ</p>
3.6	<p>Синдром психического эмоционального выгорания и его симптомы. Модели изучения психического выгорания. Производственный профессиональный стресс и синдром эмоционального выгорания. Личностные и профессиональные факторы психического выгорания. Синдром психического выгорания у менеджеров. Профилактика выгорания и психологическая помощь «выгоревшим».</p> <p>Ролевой конфликт в общей теории конфликта. Ролевой конфликт личности руководителя: причины</p>	-	-	-	-	4	<p>Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК</p>	<p>[1] [2] [3] Доп. [1] [10] [11] [12]</p>	<p>выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ</p>

	возникновения и развития. Психологический профиль руководителя с выраженным ролевым конфликтом. Ролевой конфликт личности руководителя и жизнестойкость личности. Ролевой конфликт личности руководителя и его психологическое благополучие. Ролевой конфликт личности руководителя и мотивация профессиональной деятельности. Профилактика и методы преодоления ролевого конфликта личности руководителя в организационной среде.								
4	Раздел 4. Психология менеджмента персонала	-	-	-	-	16			
4.1	<p>Кадровая политика и кадровый мониторинг. Сущность системы управления персоналом. Уровни или измерения менеджмента персонала: оперативный, тактический, стратегический. Определение понятийного аппарата системы управления персоналом. Механизм управления: принципы, функции, методы управления и стиль руководства.</p> <p>Принципы управления персоналом. Организационная структура службы управления персоналом. Методы управления персоналом и их характеристика. Важнейшие функции управления персоналом.</p> <p>Планирование персонала. Цель и принципы планирование персонала. Этапы и виды планирования. Направления планирования персонала: структурно-определенное, индивидуальное и коллективное.</p> <p>Виды планирования персонала. Кратко-, средне- и долгосрочное планирование персонала. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала.</p> <p>Методы планирования персонала. Методы качественного и количественного планирования персонала. Основные области планирования персонала. Наем и адаптация персонала в организации. Должностная инструкция и профиль должности. Этапы процедуры отбора кандидатов на должность. Алгоритм заполнения должности.</p>					4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] [3] Доп. [1] [7] [10] [13]	Самоконтроль по вопросам лекции
4.2	Профиль должности будущего кандидата, правила и основные положения его составления. Исходные данные	2	-	-	-	4	Мультимедийная презентация;	[1] [2]	выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ

	<p>для профиля, формальные и неформальные требования. Разработка модели компетенций. Корпоративные компетенции.</p> <p>Источники поиска персонала. Методы поиска персонала на рынке труда. HeadHunting, ExecutiveSearch, Recruitment (массовый набор).</p> <p>«Рекрутмент», технология подбора персонала. Различия понятий «подбор» и «отбор» персонала. Анализ резюме при отборе кандидатов. Приоритеты при работе с резюме.</p> <p>Система подбора персонала. Трудности этого процесса. Методы подбора кадров. Тестовые методы при подборе персонала и их специфика.</p> <p>Собеседование с кандидатом при приеме на работу, их виды и особенности. Руководство к проведению собеседования. Основной круг вопросов.</p> <p>Сущность и основные проблемы методов оценки персонала. Три блока методов оценки персонала: оценка по деловым качествам, оценка по результатам, система тестовых методов оценки. Критерии оценки работы персонала.</p> <p>Современные методы тестирования и оценки персонала: ассесмент, аттестационная комиссия, оценочное собеседование, самооценка, метод стандартов и нормативов, «360°», описательные методы, ранжирование, оценка по результатам, рейтинговые шкалы.</p> <p>Современные персонал-технологии работы с персоналом. Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала. Основы технологии Центра оценки и развития персонала. Социально-психологические основы применения методов фасилитации в организации.</p>					СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[3] Доп. [1] [8] [12] [13]	
4.3	<p>Понятие «адаптация персонала». Виды адаптации новых сотрудников. Преимущества адаптации персонала. Цели адаптации персонала. Характеристики системы адаптации персонала в зависимости от стадии развития</p>	2	-	-	-	4 Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] [3] Доп. [1]	выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ

	организации. Этапы адаптации персонала. Матрица адаптации персонала. Мероприятия и инструменты адаптации персонала. Особенности адаптации разных категорий сотрудников. Управление системой адаптации персонала. Показатели эффективности адаптации персонала. Адаптационные мероприятия, ориентированные на основные виды производственной адаптации.							[2] [4] [9]	
4.4	<p>Понятие о профессиональной компетентности персонала. Категоризация компетенций. Профессиональные и личностные компетенции. Разработка и формирование профессиональных компетенций. Оценка и развитие базовых компетенций сотрудников. Модель компетенций. Ключевые принципы построения модели компетенций. Ключевые шаги в создании модели компетенций. Обучение компетенциям. Развитие компетенций. Метод компетенций. Создание базы данных компетенций. Управление компетенциями.</p> <p>Основные подходы к обучению персонала. Классификация методов обучения персонала. Традиционные и современные методы обучения персонала.</p> <p>Понятие «аттестация» как оценка индивидуальных особенностей деятельности сотрудника с целью накопления информации, необходимой для принятия управленческих решений в рамках стратегии персонала. Аттестация персонала, ее цели, задачи и этапы.</p> <p>Методы и критерии аттестации сотрудников. Параметры структурирующей и мотивирующей функций аттестации.</p>	2	-	-	-	4	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [2] [3] Доп. [1] [10]	выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ
5.	Раздел 5. Менеджмент в образовании	-	-	-	-	6			
5.1	<p>Продукт, предмет, орудие и результат труда менеджера образовательного процесса. Понятие педагогического менеджмента. Основные функции, методы управления в педагогическом менеджменте. Задачи менеджера в образовании. Типы и уровни принятия решений в педагогическом менеджменте. Профессиональная компетентность менеджера в образовании. Принципы</p>	-	-	-	-	6	Мультимедийная презентация; СДО MOODLE БГПУ, ЭУМК	[1] [3] Доп. [1] [4]	выполнение теста в СДО MOODLE БГПУ

<p>организации образовательной среды.</p> <p>Сравнительная характеристика основных компонентов содержания деятельности учителя и менеджера (В.Д. Симоненко).</p> <p>Этапы процесса изучения и оценки управленческой деятельности руководителей школы. Экспертиза внутришкольного управления. Наиболее важные направления управленческой деятельности и умения руководителей школы.</p> <p>Основные блоки анализа (самоанализа) деятельности руководителя школы: изучение и оценка информационно-аналитических, планово-прогностических и контрольно-диагностических умений эффективности организационно-исполнительской деятельности.</p> <p>Рекомендации по ведению документации общеобразовательных учебных заведений. Перечень школьной документации. Документация по учебно-педагогической деятельности.</p> <p>Роль менеджера в современном образовании</p> <p>Сравнительная характеристика профессиональных умений учителя и менеджера.</p> <p>Психологический портрет менеджера образования.</p>									
<p>Всего часов по учебной дисциплине – 90 часов</p>	<p>8</p>	<p>6</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>76</p>	<p>Форма контроля - зачет</p>			

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

(дневная форма получения образования)

№№ п/п	Тематика занятий	Лекции	Семинары	УСРС
1.	Введение в психологию менеджмента			
1.1	Основные понятия, предмет и место в системе психологической науки, Эволюция менеджмента	4	2	
2.	Психология менеджмента организации			
2.1	Психологические аспекты обеспечения функционирования организации	2	-	
2.2	Психология коммуникаций в организации	2	-	
2.3	Управление конфликтами в организации	2	2	
2.4	Психологические составляющие бизнес-плана предприятия	2	2	
3.	Психологический анализ управленческой деятельности			
3.1	Психологические аспекты управленческой деятельности	2	2	
3.2	Психологические аспекты реализации управленческих функций	2	-	2ч.с.
3.3	Компетенции менеджера и его организационная среда	4	2	
3.4	Управленческие решения: психологический аспект	2	2	
3.5	Психические состояния и эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности	2	2	
4.	Психология менеджмента персонала			
4.1	Сущность системы управления персоналом	2	-	
4.2	Обучение и развитие персонала	-	-	
4.3	Система подбора персонала	2	2	
4.4	Аттестация персонала	-	2	
4.5	Профессиональная адаптация персонала	2	-	
5.	Менеджмент в образовании			
5.1	Особенности менеджмента в образовании	2	2	2ч.л.
	Итого:	32	20	4

Форма контроля – зачет.

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Азарёнок, Н. В. Психология менеджмента [Электронный ресурс] : электрон. учеб.-метод. комплекс / Н. В. Азарёнок // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <https://elib.bspu.by/handle/doc/19071>. – Дата доступа: 27.11.2020.
2. Дубинко, Н. А. Психология управления : учеб. пособие / Н. А. Дубинко. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2018. – 152 с.
3. Митрахович, О. А. Управление персоналом и кадровая безопасность : пособие / О. А. Митрахович, Н. В. Азарёнок, Н. В. Кивайко. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2020. – 236 с.

Дополнительная литература

1. Азарёнок, Н. В. Основы менеджмента : учеб.-метод. пособие / Н. В. Азарёнок. – Минск : Беларус. гос. пед. ун-т, 2007. – 56 с.
2. Дубинко, Н. А. Психология профессиональной деятельности руководителя : учеб. пособие / Н. А. Дубинко. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2018. – 212 с.
3. Каменюкин, А. Г. Стресс-менеджмент / А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак. – СПб. : Питер, 2012. – 206 с.
4. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / А. В. Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 582 с.
5. Полукаров, В. Л. Психология менеджмента : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / В. Л. Полукаров, В. И. Петрушин. – 3-е изд. – М. : КноРус, 2013. – 271 с.
6. Психология менеджмента / Е. А. Родионова [и др.] ; под науч. ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2010. – 535 с.
7. Психология менеджмента / П. К. Власов [и др.] ; под науч. ред. Г. С. Никифорова. – Харьков : Гуманитар. центр, 2007. – 510 с.
8. Психология менеджмента: учеб. пособие / Э. В. Островский. – М. : Инфра-М, 2014. – 238 с.
9. Психология менеджмента: хрестоматия / Л. А. Пергаменщик [и др.]. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2003. – Ч. 1 : Человек экономический. – 280 с.
10. Психология менеджмента: теория и практика : учеб. для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М. : Юрайт, 2014. – 367 с.
11. Тимофеев, М. И. Психология менеджмента : учеб. пособие / М. И. Тимофеев. – М. : Риор, 2014. – 204 с.

12. Трусъ, А. А. Профессиональный отбор и аттестация сотрудников : учеб. пособие для слушателей системы доп. образования взрослых по упр.специальностям/ А. А. Трусъ. – Минск : Респ. ин-т высш. шк., 2014. – 280 с.

13. Трусъ, А. А. Психология управления : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по упр. и психол. специальностям / А. А. Трусъ. – Минск : Выш. шк., 2014. – 316 с.

14. Трусъ, А. А. Управленческие решения: психологический аспект : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений по специальностям психологии и упр. / А. А. Трусъ. – Минск : Изд-во Гревцова, 2011. – 142 с.

ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинар 1-2

«Введение в психологию менеджмента: основные понятия, предмет и место в системе психологической науки, эволюция менеджмента»

Вопросы для обсуждения:

1. История развития менеджмента в рамках различных школ и направлений (Ф.Тейлор, А.Файоль, Ф.Герцберг, Л.Портер, Э.Лоулер, Девид МакКлелланд, У. Оучи и др.)
2. Классическое направление менеджмента.
3. Гуманистический менеджмент.
4. Новейшие тенденции и системы менеджмента.
5. Этика менеджмента.

Форма контроля: дискуссия по предложенным темам.

Семинар 3

«Организационные изменения»

Вопросы для обсуждения:

1. Организационные изменения и развития.
2. Внешние и внутренние движущие силы перемен.
3. Сопротивление изменениям в организации.
4. Осуществление изменений.
5. Изменения в культуре организации. Изменение и развитие корпоративной культуры.

Форма контроля: дискуссия по предложенным темам.

Семинар 4

«Психологические аспекты управленческой деятельности»

Вопросы для обсуждения:

1. Психология субъекта управленческой деятельности.
2. Перцептивные процессы в управленческой деятельности.
3. Мнемические процессы в управленческой деятельности.
4. Мыслительные процессы в управленческой деятельности.
5. Интеллект руководителя.

Семинар 5

«Компетенции менеджера и его организационная среда»

1. Каталог требований должностных позиций к менеджеру: квалификационные, организационные и функциональные требования.
2. Компетенции менеджера.
3. Профиль требований должностных позиций.

Формы контроля: дискуссия, выступление на семинаре, работа с кейсами.

Семинар 6-7

«Система подбора персонала»

Вопросы для обсуждения:

1. Профиль должности будущего кандидата, правила и основные положения его составления.
2. Разработка модели компетенций. Корпоративные компетенции.
3. Источники поиска персонала. Методы поиска персонала на рынке труда. HeadHunting, ExecutiveSearch, Recruitment (массовый набор).
4. «Рекрутмент», технология подбора персонала.
5. Различия понятий «подбор» и «отбор» персонала.
6. Анализ резюме при отборе кандидатов. Приоритеты при работе с резюме.
7. Система подбора персонала. Трудности этого процесса.
8. Методы подбора кадров. Тестовые методы при подборе персонала и их специфика.
9. Собеседование с кандидатом при приеме на работу, их виды и особенности.
10. Руководство к проведению собеседования. Основной круг вопросов.
11. Сущность и основные проблемы методов оценки персонала.
12. Современные методы тестирования и оценки персонала: ассесмент, аттестационная комиссия, оценочное собеседование, самооценка, метод стандартов и нормативов, «360°», описательные методы, ранжирование, оценка по результатам, рейтинговые шкалы.
13. Основные подходы к обучению персонала. Виды (формы) обучения персонала.
14. Современные персонал-технологии работы с персоналом.
15. Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала.
16. Основы технологии Центра оценки и развития персонала
17. Социально-психологические основы применения методов фасилитации в организации.

Формы контроля: опрос, выступление на семинаре, решение задач

Семинар 8

Аттестация персонала. Профессиональная адаптация персонала

1. Понятие «аттестация» как оценка индивидуальных особенностей деятельности сотрудника.
2. Аттестация персонала, ее цели, задачи и этапы.
3. Методы и критерии аттестации сотрудников.
4. Понятие «адаптация персонала».
5. Цели адаптации персонала.

6. Характеристики системы адаптации персонала в зависимости от стадии развития организации.
7. Этапы адаптации персонала.
8. Мероприятия и инструменты адаптации персонала.
9. Особенности адаптации разных категорий сотрудников.
10. Управление системой адаптации персонала.
11. Показатели эффективности адаптации персонала.

Семинар 9

«Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности»

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие эмоционально-волевой регуляции состояний.
2. Волевой акт, волевое усилие и волевые свойства личности руководителя.
3. Основы стресс-менеджмента.
4. Стресс-менеджмент в деятельности руководителя. Организационные и индивидуальные меры управления стрессами.
5. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема. Профессиональное долголетие менеджера
6. Синдром психического выгорания у менеджеров.
7. Профилактика выгорания и психологическая помощь «выгоревшим»

Формы контроля: опрос, выступление на семинаре.

Семинар 10

«Менеджмент в образовании»

Вопросы для обсуждения:

1. Управленческая деятельность директора школы.
2. Анализ (самоанализ) деятельности руководителя школы.
3. Планирование в работе школы.
4. Школьная документация.

Формы контроля: опрос, выступление на семинаре.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ УСРС

ТЕМА:

«Психологические аспекты реализации управленческих функций» (2 часа сем.зан.)

Вопрос для анализа:

Провести анализ психологических составляющих реализации первичных управленческих функций: планирования, организации, мотивации и контроля.

Три модуля сложности:

Уровень «Достаточные знания» (низкий)

Форма контроля: *Анализ первоисточника*(только раздел по обозначенной проблеме) из списка литературы по теме на выбор студента.

Уровень «Компетенции на уровне воспроизведения»» (средний)

Форма контроля: Основываясь на анализ предложенных источников из списка литературы *составить таблицу.*

Управленческая функция	Психологическая составляющая

Уровень «Компетенции на уровне применения полученных знаний» (высокий)

Форма контроля: Основываясь на пройденный материал в ходе лекций, а также на анализ первоисточников, предложенных в списке *составить таблицу*, характеризующую психологические составляющие управленческих функций и возможность их применения в деятельности

Управленческая функция	Психологическая составляющая	Примеры применения в деятельности организации

организаций.

Объем 1-2 страницы печатного текста.

Литература:

1. Дубиненкова, Е. Н. Психологические основы менеджмента: учеб.пособие / Е. Н. Дубиненкова. – Ярославль: ЯрГУ, 2007. – 116 с.
2. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. – 2-е изд., испр. и доп. –Москва : Юрайт, 2020. – 481 с.
3. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – Москва : Юрайт, 2019. – 368 с.

4. Менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. – Москва : Юрайт, 2020. – 246 с.

ТЕМА: «**Менеджмент в образовании**»

(2 часа лекц. зан.)

Вопрос для анализа:

Роль менеджера в современном образовании»

Три модуля сложности:

Уровень «Достаточные знания» (низкий)

Форма контроля: *Анализ первоисточника*(только раздел по обозначенной проблеме) из списка литературы по теме на выбор студента.

Уровень «Компетенции на уровне воспроизведения»» (средний)

Провести сравнительный анализ деятельности менеджера в организациях коммерческого профиля и образования.

Форма контроля: *сравнительный анализ в форме сообщения*

Уровень «Компетенции на уровне применения полученных знаний» (высокий)

Написать эссе по теме: «Моё представление о роли менеджера в современном образовании»

Форма контроля: *творческая работа (эссе)*

Объем 3-4 стр. печатного текста

Литература:

1. Корзникова, Г. Г. Менеджмент в образовании : практический курс: учебное пособие по направлению подготовки "Социально-экономическое образование" / Г. Г. Корзникова. – М. : Академия, 2008. – 286 с.
2. Крыжко, В. В. Менеджмент в образовании : Психол. аспект / В. В. Крыжко, Е. М. Павлютенков. –Мозырь : Белый ветер, 2001. – 241 с.
3. Менеджмент в образовании : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под редакцией С. Ю. Трапицына. – Москва : Юрайт, 2020. – 413 с.
4. Москвин, С. Н. Менеджмент в образовании: управление человеческими ресурсами : учебное пособие для среднего профессионального образования / С. Н. Москвин. – 2-е изд., испр. и доп. –Москва : Юрайт, 2020. – 142 с.
5. Савина, Н. В. Тайм-менеджмент в образовании : учебное пособие для вузов / Н. В. Савина, Е. В. Лопанова. –Москва : Юрайт, 2020. – 162 с.

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ФОРМЫ УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Тематическое сообщение

Тематическое сообщение - устное или письменное изложение студентом основного содержания учебного материала по определенной теме. Тематическое сообщение имеет своей целью конкретизацию и углубление знаний, полученных на лекциях.

Прежде чем приступить к работе над сообщением по определенной теме, необходимо внимательно изучить конспект лекций, просмотреть учебник, чтобы восстановить в памяти содержание и логическую структуру обсуждаемого на лекционном занятии материала, ознакомиться с планом семинарского занятия и списком литературы. Поскольку для изучения той или иной темы нередко рекомендуется не один, а несколько источников, то на младших курсах одним из лучших вариантов является чтение (хотя бы беглое) всей литературы, а тематическое сообщение составляется на основе одного, наиболее полного и подходящего по содержанию произведения. На старших курсах целесообразно строить свое сообщение на основе материала из различных источников, освящая и сопоставляя различные взгляды, точки зрения. В процессе дальнейшей работы необходимо правильно составить и продумать план тематического сообщения, что значительно ускорит и облегчит работу над ним.

Поскольку сообщения по своему назначению могут быть разными; доклад по основному вопросу, дополнение, содоклад, то их построение тоже может быть различным. Студент, выступающий с содокладом и дополнением, должен внимательно слушать товарища, чтобы избежать ненужных повторений и при необходимости вносить изменения в наличный план сообщения.

Хорошее впечатление производят выступления, которые отличаются четкостью структуры, глубиной, аргументированностью и убедительностью, ясным и грамотным изложением. Поэтому в процессе работы над тематическим сообщением важно уяснить и усвоить подготовленный материал, продумать логику его подачи, выделить главные мысли.

Само изложение тематического сообщения важно ограничить 5-7 минутами. При этом необходимо исключить чтение конспекта.

Реферат

Реферат - это письменная работа, в сжатом виде передающая содержание, основные идеи, положения, выводы первоисточника. Научный текст в реферате излагается развернуто, детально, с сохранением основной авторской аргументации. Объем реферата зависит от конкретных целей и задач и составляет до 30 % объема реферируемой работы.

В реферате выделяются следующие структурные компоненты: вступление, основная часть и заключение. Во вступительной части содержатся выходные данные о реферируемой работе (название, дата

написания, место и год издания); сообщаются сведения об авторе; называется тема реферируемого источника, кратко излагается основная проблематика, отмечается ее актуальность.

В основной части реферата: характеризуется структура первоисточника; передается важнейшая информация текста, раскрываются основные проблемы, положения, анализируется система авторской аргументации; даются ссылки на иллюстративный, фактический материал. Для составления текста реферата необходимо проанализировать формально-смысловую структуру текста первоисточника, осмыслить важнейшие положения авторской концепции. Допускается композиционная перестройка текста первоисточника: исключение избыточной информации, объединение идентичной информации из разных частей текста. Возможно составление серии тезисов, отражающих структуру реферата и охватывающих все основные положения первоисточника с указанием на используемый в реферируемой работе иллюстративный фактический материал.

Конспектирование (работа с первоисточниками)

В конспекте (от лат. conspectus - обзор) должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

При работе с первоисточником необходимо соблюдать определенную последовательность:

- ознакомиться с общим построением статьи, ее названием и содержанием; прочитать материал от начала до конца, чтобы получить о нем целостное представление.
- повторное чтение работы с целью более глубокого осмысления каждой части и всего материала в целом.
- составление плана конспекта: определение в каждой части материала ключевых слов, краткой обобщающей формулировки или фразы.
- основное отличие конспектирования от переписывания текста - отсутствие или минимум слов или частей текста, не несущих значимой информации, а также замена развернутых оборотов текста более лаконичными словосочетаниями (свертывание).

Правилом чтения и конспектирования должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий, что включает в себя поиск необходимой информации с помощью энциклопедий, словарей, электронного каталога и др.

оформление текста конспекта

план	конспект	неизвестный термин

Аналитический отчет – это документ, описывающий тщательное исследование того или иного вопроса. Перед тем как написать

аналитический отчет, следует разобраться в его структуре и требованиях к составлению.

Итак, структура аналитического отчета не слишком сложна, однако, знание этой структуры существенно облегчит вам составление этого отчета и поможет составить его грамотно и быстро.

Структура аналитического отчета:

- титульный лист;
- содержание отчета;
- введение;
- основное тело документа;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Титульный лист должен содержать в себе информацию об исполнителях отчета. Помните, что это первая страница вашей работы. Содержание – это описание структуры отчета и номер страницы, с которой начинается тот или иной раздел.

Введение – это часть отчета, в котором вы должны аргументировать актуальность вашей работы, описать способы и методы, с помощью которых вы изучали тему. А также проанализировать источники, которыми пользовались во время изучения темы. Не забудьте также указать, какие цели и задачи вы преследовали, работая над аналитическим отчетом.

В основном теле аналитического отчета должно быть несколько разделов. В свою очередь, в разделы должны включаться подразделы. Каждый подраздел должен представлять собой логичное и четкое выражение тематического материала. Не забывайте о ссылках на источники материала.

Заключение – это вывод вашей работы. Тут вы должны подытожить результаты своей работы, описать те выводы, которые были сделаны во время исследования. Перечень использованных источников должен составляться обязательно в алфавитном порядке.

Приложения - это те объемные блоки информации, на которые делались ссылки в основном тексте. Это могут быть таблицы, графики, списки и тому подобные источники информации, которые помогли вам в составлении аналитического отчета.

Отчет должен представлять собой глубокий анализ той или иной проблемы. А значит, он должен быть четким, ясным, аргументированным. Делайте выводы из своих исследований, проводите параллели и сравнения с другими явлениями. В таком случае ваш отчет будет интересным и достоверным, а следуя нашим советам, вам будет не так сложно составить его без особой траты времени.

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Основная задача высшего образования заключается в формировании творческой личности специалиста, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности. Решение этой задачи вряд ли возможно только путем передачи знаний в готовом виде от преподавателя к студенту. Необходимо перевести студента из пассивного потребителя знаний в активного их творца, умеющего сформулировать проблему, проанализировать пути ее решения, найти оптимальный результат и доказать его правильность. Происходящая в настоящее время реформа высшего образования связана по своей сути с переходом от парадигмы обучения к парадигме образования. В этом плане следует признать, что самостоятельная работа студентов является не просто важной формой образовательного процесса, а должна стать его основой. Это предполагает ориентацию на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей студентов, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей личности. Усиление роли самостоятельной работы студентов означает принципиальный пересмотр организации учебно-воспитательного процесса в вузе, который должен строиться так, чтобы развивать умение учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.

Самостоятельная деятельность студентов осуществляется как в учебной аудитории, так и вне ее, в контакте с преподавателем и в его отсутствии. Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях.
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.
- в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Границы между этими видами работ достаточно размыты, а сами виды самостоятельной работы пересекаются. Таким образом, самостоятельная работа студентов может быть как в аудитории, так и вне ее. Тем не менее рассматривая вопросы самостоятельной работы студентов обычно имеют в виду в основном внеаудиторную работу. Для активного владения знаниями в процессе аудиторной работы необходимо понимание учебного материала, а наиболее оптимально – творческое его восприятие. Количество и объем заданий на самостоятельную работу и число контрольных мероприятий по дисциплине определяется преподавателем.

Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности. Внутренние факторы, способствующие активизации самостоятельной работы, следующие:

1. Полезность выполняемой работы. Если студент знает, что результаты его работы будут использованы в лекционном курсе, в методическом пособии, в лабораторном практикуме, при подготовке публикации или иным образом, то отношение к выполнению задания существенно меняется в лучшую сторону и качество выполняемой работы возрастает. При этом важно психологически настроить студента, показать ему, как необходима выполняемая работа.

2. Активное применение результатов работы в профессиональной подготовке. Участие студентов в творческой деятельности – в научно-исследовательской или методической работе, проводимой на кафедре.

3. Интенсивная педагогика, предполагающая введение в учебный процесс активных методов, прежде всего игрового тренинга, в основе которого лежат инновационные и организационно-деятельностные игры. В таких играх происходит переход от односторонних частных знаний к многосторонним знаниям об объекте, его моделирование с выделением ведущих противоречий, а не просто приобретение навыка принятия решения.

4. Участие в олимпиадах по учебной дисциплинам, конкурсах ораторского искусства, научно-исследовательских работ и т.д.

5. Использование мотивирующих факторов контроля знаний (накопительные оценки, рейтинг, тесты, нестандартные экзаменационные процедуры). Эти факторы при определенных условиях могут вызвать стремление к состязательности, что само по себе является сильным мотивационным фактором самосовершенствования студента.

6. Поощрение студентов за успехи в учебе и творческой деятельности (стипендии, премирование, поощрительные баллы) и санкции за плохую учебу. Например, за работу, сданную раньше срока, можно проставлять повышенную оценку, а в противном случае ее снижать.

7. Индивидуализация заданий, выполняемых как в аудитории, так и вне ее, постоянное их обновление.

8. Мотивационным фактором в интенсивной учебной работе и, в первую очередь, самостоятельной является личность преподавателя. Преподаватель может быть примером для студента как профессионал, как творческая личность. Преподаватель может и должен помочь студенту раскрыть свой творческий потенциал, определить перспективы своего внутреннего роста.

9. Мотивация самостоятельной учебной деятельности может быть усилена при использовании такой формы организации учебного процесса, как цикловое обучение ("метод погружения"). Этот метод позволяет интенсифицировать изучение материала, так как сокращение интервала

между занятиями по дисциплине требует постоянного внимания к содержанию курса и уменьшает степень забываемости. Разновидностью этого вида занятий является проведение многочасового практического занятия, охватывающего несколько тем курса и направленного на решение сквозных задач.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Разработка комплекса методического обеспечения учебного процесса является важнейшим условием эффективности самостоятельной работы студентов. К такому комплексу следует отнести тексты лекций, учебные и методические пособия, практикумы, программы для самоконтроля, автоматизированные обучающие и контролирующие системы и другое. Это позволит организовать проблемное обучение, в котором студент является равноправным участником учебного процесса. Результативность самостоятельной работы студентов во многом определяется наличием активных методов ее контроля. Существуют следующие виды контроля:

- входной контроль знаний и умений студентов в начале изучения учебной дисциплины;
- текущий контроль, то есть регулярное отслеживание уровня усвоения материала на лекциях и практических занятиях;
- промежуточный контроль по окончании изучения раздела учебной дисциплины;
- самоконтроль, осуществляемый студентом в процессе изучения дисциплины при подготовке к контрольным мероприятиям;
- итоговый контроль по дисциплине в виде зачета или экзамена;
- контроль остаточных знаний и умений спустя определенное время после завершения изучения дисциплины.

Наряду с традиционными формами контроля (коллоквиум, зачет, экзамен) можно использовать рейтинговую систему контроля. Использование рейтинговой системы контроля активизирует познавательную деятельность студентов путем стимулирования их творческой активности. Такая работа позволяет преподавателю раскрыть свои педагогические возможности и воплотить свои идеи совершенствования учебного процесса.

Можно использовать тестовый контроль знаний и умений студентов, который отличается объективностью, экономит время преподавателя, в значительной мере освобождает его от рутинной работы и позволяет в большей степени сосредоточиться на творческой части преподавания, обладает высокой степенью дифференциации испытуемых по уровню знаний и умений и очень эффективен при реализации рейтинговых систем, дает возможность в значительной мере индивидуализировать процесс обучения путем подбора индивидуальных заданий для практических

занятий, индивидуальной и самостоятельной работы, позволяет прогнозировать темпы и результативность обучения каждого студента.

Тестирование помогает преподавателю выявить структуру знаний студентов и на этой основе переоценить методические подходы к обучению по дисциплине, индивидуализировать процесс обучения. Весьма эффективно использование тестов непосредственно в процессе обучения, при самостоятельной работе студентов. В этом случае студент сам проверяет свои знания. Кроме того, необходимо использовать и автоматизированные обучающие и обучающе-контролирующие системы, которые позволяют студенту самостоятельно изучать культуру речи и одновременно контролировать уровень усвоения материала.

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

№ п/п	Название темы	Кол-во часов (д/з)	Задание	Форма выполнения
1.	Основные понятия, предмет и место в системе психологической науки, эволюция менеджмента	2/4	Категоризация терминологического аппарата	тестовый контроль
2.	Психологические аспекты обеспечения функционирования организации	2/4	Нормативно-правовая документация	конспект
3.	Психология коммуникаций в организации	2/4	Анализ коммуникационных сетей в организациях	конспект
4.	Управление конфликтами в организации	2/4	Категоризация терминологического аппарата	тестовый контроль
5.	Психологические составляющие бизнес-плана предприятия	2/4	Разработка бизнес-плана предприятия	проект
6.	Психологические аспекты управленческой деятельности	2/4	Категоризация терминологического аппарата	тестовый контроль
7.	Психологические аспекты реализации управленческих функций	2/4	Категоризация терминологического аппарата	тестовый контроль
8.	Компетенции менеджера и его организационная среда	2/4	Разработка модели компетенций менеджера разного уровня управления	проект
9.	Управленческие решения: психологический аспект	2/4	Разработка практикоориентированных кейсов	набор кейсов
10.	Психические	2/4	Категоризация	тестовый

	состояния и эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности		терминологического аппарата	контроль
11.	Сущность системы управления персоналом	2/4	Категоризация терминологического аппарата	тестовый контроль
12.	Система подбора персонала	2/4	Категоризация терминологического аппарата	тестовый контроль
13.	Профессиональная адаптация персонала	2/4	Разработка программы адаптации для разных категорий работников организации	проект
14.	Обучение и развитие персонала	2/4	Выявление потребности в обучении	проект
15.	Аттестация персонала	2/4	Категоризация терминологического аппарата	тестовый контроль
16.	Особенности менеджмента в образовании	2/4	Категоризация терминологического аппарата	тестовый контроль

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Предмет психологии менеджмента.
2. Место психологии менеджмента в структуре наук об управлении.
3. Основные управленческие функции менеджера
4. Функция планирования: сущность и значение
5. Управление и организация исполнения.
6. Роль и место контроля в управлении.
7. Критерии успешности управленческой деятельности.
8. Профессионально важные качества личности менеджера.
9. Классификация индивидуальных стилей управленческой деятельности.
10. Основные стили лидерства и руководства.
11. Теоретические подходы к пониманию лидерства.
12. Этапы принятия управленческих решений.
13. Основные детерминанты принятия решения.
14. Психологические особенности принятия решения в группе.
15. Формальная и неформальная структуры в организации.
16. Организационная культура как объект управленческой деятельности.
17. Психологические проблемы стимулирования труда персонала.
18. Теории мотивации.
19. История развития психологии менеджмента.
20. Зарождение и выделение менеджмента как науки (Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Гильберт).
21. Теория «человеческих отношений» (Э. Майо, А. Маслоу).
22. Школа поведенческих наук (теория человеческих ресурсов).
23. Теория «Х» и теория «Y» Д.М. Грегора.
24. Психологические особенности менеджмента в США и Японии.
25. Планирование как ключевая функция менеджмента.
26. Сущность процесса организации.
27. Контроль как ключевая функция управления.
28. Формы контроля.
29. Принципы осуществления контроля.
30. Каналы распространения информации в организации.
31. Управление трудовой мотивацией как средство стимулирования труда.
32. Оценка эффективности менеджмента.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ И ЭССЕ

1. История становления менеджмента как науки
2. Человек в организации как объект и субъект управления.
3. Теоретические подходы к пониманию лидерства.
4. Психологические методы оценки эффективности деятельности менеджера.
5. Организационная культура как объект управленческой деятельности.
6. Принципы управления персоналом.
7. Эволюция концепций управления персоналом.
8. Связь стратегии развития организации и кадровой политики.
9. Организационная культура: феноменология и влияние на эффективность организации.
10. Социально-психологические методы управления персоналом и их характеристика.
11. Психология кадрового менеджмента в ситуации кризиса.
12. Адаптация сотрудников в организации.
13. Психологические методы оценки эффективности обучения персонала.
14. Активные методы социально-психологического обучения в работе с персоналом.
15. Мотивация профессиональной деятельности персонала.
16. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
17. Виды мотивации и формы стимулирования персонала.
18. Профессионально важные качества менеджера.
19. Карьерный рост как мотивационный фактор.
20. Психология работы с кадровым резервом.
21. Этика деловых отношений и корпоративная культура.
22. Социально-психологический климат в организации и его оптимизация.
23. Организационная приверженность: сущность и значение менеджмента.
24. Психология формирования управленческой команды.
25. Психологические аспекты профилактики конфликтов в организации.
26. Профилактика стресса и управление психическими состояниями сотрудников.
27. Психологические методы оценка эффективности менеджмента.

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Информационный поиск;
2. Тематическое сообщение на семинарских занятиях;
3. Реферат;
4. Аналитический отчёт;
5. Коллоквиум;
6. Тест контроля знаний;
7. Зачет.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. 10 баллов – десять ЗАЧТЕНО:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы «Психология менеджмента», по основным вопросам, выходящим за ее пределы;
- точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи, связанные с основами менеджмента.
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современного менеджмента и давать им критическую оценку, использовать научные достижения других дисциплин;
- творческая самостоятельная работа на семинарских, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

2. 9 баллов – девять ЗАЧТЕНО:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы предмета «Психология менеджмента»;
- точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология менеджмента», умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в рамках учебной программы предмета «Психология менеджмента»;
- полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология менеджмента»;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современного менеджмента и давать им критическую оценку;

- самостоятельная работа на семинарских, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

3. 8 баллов – восемь ЗАЧТЕНО:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем поставленным вопросам в объеме учебной программы по дисциплине «Психология менеджмента»;
- использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология менеджмента»; (методами комплексного анализа, техникой информационных технологий), умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в рамках учебной программы предмета «Психология менеджмента»;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современного менеджмента и давать им критическую оценку с позиций государственной идеологии (по дисциплинам социально-гуманитарного цикла);
- активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, систематическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

4. 7 баллов – семь ЗАЧТЕНО:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы предмета «Психология менеджмента»;
- использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), лингвистически и логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология менеджмента», умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология менеджмента»;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современного менеджмента и давать им критическую оценку;
- самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

5. 6 баллов – шесть ЗАЧТЕНО:

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме учебной программы по дисциплине «Психология менеджмента»;
- использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Психология менеджмента», умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы дисциплины «Психология менеджмента»;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология менеджмента»;
- умение ориентироваться в базовых теориях, направлениях по изучаемой дисциплине и давать оценку;
- активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

6. 5 баллов – пять ЗАЧТЕНО:

- достаточные знания в объеме учебной программы по дисциплине «Психология менеджмента»;
- использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы по дисциплине «Психология менеджмента»;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология менеджмента»;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине «Психология менеджмента» и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

7. 4 балла – четыре, ЗАЧТЕНО:

- достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология менеджмента»;

- использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;
- умение под руководством преподавателя решать стандартные (типовые) задачи;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине «Основы менеджмента» и давать им оценку;
- работа под руководством преподавателя на семинарских, лабораторных занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

8. 3 балла – три, НЕЗАЧТЕНО:

- недостаточно полный объем знаний в рамках образовательного стандарта;
- знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Психология менеджмента»;
- использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками;
- слабое владение инструментарием учебной дисциплины «Психология менеджмента», некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;
- неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой дисциплины;
- пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

9. 2 балла – два, НЕЗАЧТЕНО:

- фрагментарные знания в рамках учебной программы;
- знание отдельных литературных источников, рекомендованных учебной программой дисциплины «Психология менеджмента»;
- неумение использовать научную терминологию дисциплины, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок;
- пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

10. 1 балл – один, НЕЗАЧТЕНО:

- отсутствие знаний и компетенций в рамках образовательного стандарта или отказ от ответа.

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ
по дисциплине «Психология менеджмента»**

1. Алгоритм заполнения должности.
2. Виды адаптации новых сотрудников.
3. Внутренние переменные, оказывающие влияние на функционирование организации.
4. Группы требований, предъявляемые к менеджеру.
5. Классификация каналов коммуникативного процесса в менеджменте.
6. Классификация коммуникаций в менеджменте.
7. Классификация методов обучения персонала.
8. Методы ведения переговоров.
9. Методы управления в педагогическом менеджменте.
10. Методы управления персоналом.
11. Наиболее известные современные концепции менеджмента.
12. Наиболее распространенные юридические формы организации, принятые на Западе.
13. Области гуманистического направления менеджмента.
14. Области классического направления менеджмента.
15. Основные группы профессионально-важных качеств менеджера.
16. Основные группы ролей менеджера.
17. Основные причины конфликтов в организации.
18. Основные стратегии поведения менеджера в конфликтной ситуации.
19. Основные управленческие действия.
20. Особенности менеджмента в образовании.
21. Отличия понятий «менеджмент» и «управление».
22. Параметры характеристики деятельности руководителя.
23. Подходы к определению понятия «менеджмент».
24. Предмет и орудия труда менеджера.
25. Признаки организации.
26. Типичные ошибки при разработке бизнес-плана.
27. Типы внешних условий, оказывающих влияние на функционирование организации.
28. Типы организационных структур, распространенные на Западе (Дафт).
29. Функции менеджмента с точки зрения процесса управления.
30. Функциональные уровни менеджмента по горизонту и масштабу планирования.
31. Этапы жизненного цикла организации.
32. Этапы развития организации.

ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ
«Психология менеджмента»

Название учебной дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
Психология труда	Кафедра общей и организационной психологии	Усилить межпредметные связи при рассмотрении вопроса «Психические состояния»	протокол № 4 от 20.11.2020 г.
Социальная психология	Кафедра социальной и семейной психологии	нет	протокол № 5 от 12.11.2020 г.
Педагогическая психология	Кафедра психологии образования	При рассмотрении темы «Менеджмент в образовании» акцентировать внимание на особенностях управления в высшей школе и учреждениях средне-специального образования	протокол № 5 от 19.11.2020 г.
Конфликтология	Кафедра социальной и семейной психологии	Усилить межпредметные связи при рассмотрении вопроса «Ролевой конфликт личности руководителя»	протокол № 5 от 12.11.2020 г.