Университет
"Туран-Астана"

С.К. ЖАНТИКЕЕВ, Н.М. ИРГЕБАЕВА, О.Р. ИСМАИЛ,
Э.Ж. ЕМЕЛЬБАЕВА

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ "ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ"



Астана, 2023

С.К. ЖАНТИКЕЕВ, Н.М. ИРГЕБАЕВА, О.Р.ИСМАИЛ,
Э.Ж. ЕМЕЛЬБАЕВА

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

АСТАНА 2023

Рецензенты: Баубекова Г.Д. доктор педагогических наук,
профессор университета Туран-Астана
Айкенова Р.А.. доктор педагогических наук,
профессор университета Туран- Астана

Рекомендовано к печати Академическим комитетом ГЮШ
Протокол №2, от 20.10.2013

ББК 88.56
М 54

Жантикеев С.К., Иргебаева Н.М., Исмаил О.Р., Емельбаева Э.Ж.
Методические указания по дисциплине «Психология управления» -
Типография университета Туран-Астана. – 2023– 104 с.

Методические указания по дисциплине «Психология управления» включают рекомендации по подготовке к практическим занятиям, работу с литературой, в том числе записи прочитанной научной литературы, а также рекомендации по созданию конспекта, оформлению реферата и доклада, их презентации (компьютерной). Методические рекомендации содержат задания к практическим занятиям по дисциплине, темы докладов и рефератов, вопросы для самоконтроля, методики для отработки практических навыков.

Для студентов и магистрантов всех специальностей и преподавателей высших учебных заведений

Жантикеев С.К., Иргебаева Н.М., Исмаил О.Р., Емельбаева Э.Ж. 2023

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Психология управления» - является обязательным компонентом, составная часть профессиональной подготовки ОП бакалавриата и магистратуры.

Психология управления является одной из важных отраслей современной психологии. Изучая личность и социальные группы в системе управления, она призвана анализировать личностные и групповые функции с целью решения поставленных организационных задач.

Объектом психологии управления являются различные формы активности людей в сфере совместной управленческой деятельности по производству духовных и материальных ценностей.

Субъектом психологии управления является личность работника и личность руководителя.

Целью курса является обеспечение научно-обоснованной подготовки высококвалифицированных специалистов на основе изучения и анализа психологических условий и особенностей управленческой деятельности в процессе профессионального становления в рамках выбранной специальности.

Задачи изучения учебной дисциплины:

Углубление знаний студентов и магистрантов о психологических функциях, содержании и технологии реализации основных функций менеджера.

Формирование представлений о психологических факторах эффективности управленческой деятельности руководителя.

Формирование у студентов и магистрантов практических навыков и умений психологического изучения управленческой деятельности, реализации технологии взаимодействия с руководителем организации.

Компетенции:

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать: историю становления и современные модели менеджмента, используемые в нашей стране и за рубежом; функции и основные методы управленческой деятельности руководителя; социально-психологические механизмы воздействия менеджера на личность сотрудников и трудовые коллективы; социально-психологические особенности объекта управления.

уметь: применять методы психологической диагностики личности и профессиональной деятельности управленческого персонала; взаимодействовать с руководителями в интересах решения производственных задач и развития персонала; изучать и предлагать рекомендации руководителям по гармонизации социально-психологического климата в трудовых коллективах; содействовать распространению и внедрению в практику управлеческой деятельности достижений психологической науки.

владеть: фундаментальными понятиями психологических теорий управленческой деятельности; теорией и практикой психологии менеджмента; психологическими

аспектами управления персоналом; особенностями психологии управления в зависимости от специфики коллектива; теоретическими и литературными источниками построения оптимальной психологической управленческой деятельности; практическими вопросами реализации психологических закономерностей управления

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1 ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

Практическое занятие представляет собой особую форму организации учебного процесса, в ходе которого приобретаются умения получать новые учебные знания, их систематизировать и концептуализировать; оперировать базовыми понятиями и теоретическими конструктами учебной дисциплины; логично выстраивать устные ответы.

Целью практических занятий является овладение навыками профессионального мышления и компетенциями, необходимыми для научно-исследовательской деятельности.

При подготовке особое внимание надо уделять развитию способностей к логическому, критическому и рефлексивному мышлению, умению анализировать тексты, систематизировать информацию и концептуально выстраивать ответы на вопросы.

Необходимо:

1. Внимательно ознакомиться с планом и учебной целью предстоящего занятия, выяснить смысл сформулированных вопросов, определить, все ли они рассматривались в лекции. По новым проблемам целесообразно проконсультироваться с преподавателем.

2. Отобрать необходимую для подготовки к семинару литературу.

Кроме конспекта лекций обязательно использовать учебную и научную литературу, указанную в планах семинарских занятий и в лекциях.

3. Изучить рекомендованную литературу, сделать необходимые выписки и в соответствии с планом семинара составить тезисы для краткого (7 – 10 минут) выступления по каждому вопросу. Это даст возможность глубже разобраться в сути изучаемого материала, лучше запомнить его.

Кроме того, такие записи окажутся полезными при подготовке к зачетам и экзаменам. Полезно сопровождать записи собственными схемами и диаграммами.

4. Определить форму своего участия в семинаре: развернутый ответ на один из вопросов, участие в обсуждении всех указанных вопросов, выступление с рефератом (докладом) или презентацией. Следует иметь в виду, что выступление с рефератом (докладом) или презентацией кроме общей подготовки требует более углубленного знания отдельных проблем.

1.2 РАБОТА С ЛИТЕРАТУРОЙ

Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных

преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

В зависимости от цели обращения к научному тексту существует несколько видов чтения:

1. Библиографическое, т.е. просматривание карточек каталога, рекомендательных списков, списков журналов и статей за год и т.п.

2. Просмотровое, т.е. поиск материалов, содержащих нужную информацию (обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, когда читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе).

3. Ознакомительное, т.е. сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, т.к. цель – познакомиться с характером информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала.

4. Изучающее, т.е. доскональное освоение материала: в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала.

5. Аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач. Первый из них предполагает направленный критический анализ как самой информации, так и способов ее получения и подачи автором; второе – поиск тех суждений, фактов, по которым (или в связи с которыми) читатель считает нужным высказать собственные мысли.

Из всех рассмотренных видов чтения основным является изучающее – именно оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания в различных областях. Вот почему именно этот вид чтения в рамках учебной деятельности должен быть освоен в первую очередь. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

1.3 СИСТЕМАТИЗИРОВАННАЯ ЗАПИСЬ ПРОЧИТАННОГО

Существует несколько видов записи прочитанной научной литературы:

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения.

2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала.

3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала.

4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, наиболее точно отражающих ту или иную мысль автора.

5. Конспектирование – краткое, последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи.

Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Практические рекомендации по созданию конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Попутно отмечайте непонятные места, новые слова, имена, даты.

2. Наведите справки о лицах, событиях, упомянутых в тексте. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля.

3. При первом чтении текста составьте простой план. При повторном чтении постарайтесь кратко сформулировать основное положение текста, отметив аргументацию автора.

4. Перечитайте ранее отмеченные места и проверьте последовательность записей.

5. Старайтесь выразить авторскую мысль своими словами. Стремитесь к тому, чтобы один абзац авторского текста был передан при конспектировании одним, максимум двумя предложениями.

Таким образом, овладение навыками конспектирования требует целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

1.4 ПОДГОТОВКА РЕФЕРАТОВ И ДОКЛАДОВ

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

Он является простейшей учебно-научной формой контроля знаний, поэтому к нему предъявляются небольшие требования. Достаточно грамотно и логично изложить основные идеи по заданной теме, содержащиеся в нескольких источниках, и сгруппировать их по точкам зрения.

Подготовка реферата предполагает углубленное изучение первоисточников и способствует всестороннему знакомству с литературой по избранной теме, создает возможность комплексного использования приобретенных навыков работы с книгой, развивает самостоятельность

мышления, умение на научной основе анализировать явления действительности и делать выводы для практической работы.

Для защиты реферата предоставляется 5–10 минут, после чего студент должен быть готов ответить на вопросы преподавателя или своих сокурсников относительно содержания представляемой им работы. Защита рефератов может проходить в форме мини-конференции, устного сообщения или индивидуального собеседования.

Практические рекомендации по подготовке реферата:

1. Выберите тему и согласуйте её с преподавателем.

2. Составьте библиографию.

3. Разработайте общий план реферата и тщательно изучите относящиеся к данной теме источники и литературу.

4. После систематизации материала составьте подробный план.

Напишите реферат, учитывая, что он включает:

Введение, в котором содержатся обоснование темы и ее значимости, объяснение причин, почему выбрана именно данная тема, чем обусловлен интерес к ней, обзор литературы по выбранной теме. Хорошо бы предложить классификацию существующих точек зрения на проблему, если она достаточно хорошо изучена. Кроме того, должна быть четко сформулирована цель, которую автор ставит перед собой, а также те задачи, с помощью которых она будет реализовываться.

Основную часть реферата, обычно состоящую из двух разделов: а) теоретического осмысления проблемы и б) изложения эмпирического, фактического материала, который аргументировано подтверждает изложенную в первом разделе основной части теорию. Основная часть должна соотноситься с поставленными задачами. Возможна даже разбивка основной части на столько параграфов, сколько поставлено задач.

Заключение, в котором содержатся результаты осмысления проблемы, выводы, к которым приходит автор реферата, а также оценка значимости этих выводов для практики или для дальнейшего изучения проблемы. Выводы должны прямо соответствовать поставленным задачам.

6. Литературное оформление работы:

- на титульном листе помещается название университета, факультета и кафедры, номер группы, фамилия, имя и отчество автора, тема реферата, фамилия и инициалы преподавателя, его учёная степень и звание, место и год написания реферата.

- Содержание - это вторая страница реферата, где отражается структура работы: введение (обоснование выбора темы, постановка задачи, анализ источников и литературы); главы, которые могут включать в себя разделы;

заключение (содержит авторские выводы); список литературных источников (библиография).

- Каждая глава реферата, заключение и список литературных источников оформляются с новой страницы.

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад может быть как письменным, так и устным.

Письменный текст обязан быть правильно построен и оформлен, грамотно написан и удовлетворительно раскрывать тему содержания.

Устное выступление должно хорошо восприниматься на слух, то есть быть интересно поданным для аудитории. Для представления устного доклада полезно составить тезисы – опорные пункты выступления докладчика (обоснование актуальности, описание сути работы, выводы), ключевые слова, которые помогают логически стройному изложению темы, схемы, таблицы и т.п.

Устные доклады, как правило, невелики по объёму и рассчитаны на 15минут. Во время выступления можно опираться на пояснительные материалы, представленные в виде слайдов, таблиц и пр., которые относятся к рассматриваемой теме. Это поможет не только вам ярко и четко изложить материал, но и слушателям наглядно представить и понять проблему, о которой идет речь в докладе.

1.5 КОМПЬЮТЕРНАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Мультимедийные презентации используются для того, чтобы выступающий смог на большом экране или мониторе наглядно продемонстрировать дополнительные материалы к своему сообщению. Эти материалы могут также быть подкреплены соответствующими звукозаписями.

Общие требования к презентации:

презентация не должна быть меньше 10 слайдов;

первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора;

название учебного заведения, где обучается автор проекта;

следующим слайдом должны быть цели и задачи исследования;

далее следует разместить содержание исследовательской работы и полученные результаты исследования;

при создании презентации необходимо учитывать сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста;

последними слайдами презентации должен быть список используемых информационных ресурсов.

Практические рекомендации по созданию презентаций:

1. Планирование презентации, т.е.:

определение целей;

определение основной идеи презентации;
подбор дополнительной информации;
создание структуры презентации;
проверка логики подачи материала;
подготовка заключения.

2. Разработка презентации, т.е. подготовка слайдов презентации, содержание и соотношение текстовой и графической информации.

3. Репетиция презентации, т.е. проверка и отладка вновь созданной презентации.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Важнейшими условиями успешности изучения данной дисциплины является мотивация студентов на продуктивное усвоение знаний, умений, навыков, грамотное конструирование, организация и реализация учебно- воспитательного процесса. Этому способствует:

- профессиональная компетенция преподавателя данной учебной дисциплины, свободное владение методологией и методами обучения психологическим знаниям, высокая креативность;
- личностно – ориентированный подход к обучению, в русле гуманистических ценностей;
- реализации принципов и технологий проблемного обучения в русле системы контекстного обучения; (А.А.Вербицкий)
- широкий кругозор психологических знаний, то есть преподаватель курса «Психология развития. Возрастная психология» должен иметь целостную картину психологических знаний о человеке, о личности, о процессе общения и взаимодействия, о психических состояниях и возможностях их коррекции и др.
- корректность и конкретность целей, задач, учебных занятий и самостоятельной работы студентов;
- четкое обозначение условий ответственности и самостоятельности в процессе обучения;
- поощрение активности и инициативы в процессе изучения учебной дисциплины.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

1.1 ТЕМА ЗАНЯТИЯ: ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ УПРАВЛЕНИЯ

Психология управления как важная отрасль современной психологии. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления. Основные современные подходы к определению объекта, предмета, задач психологии управления. Психологическая сущность и психологическая природа психологии управления

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Возникновение и развитие «классической теории научного менеджмента» (начало XX века - конец 20-х годов). Школа научного управления (1885-1920). Ф. Тейлор «Принципы научного управления». Школы управленческой деятельности: школа научной организации труда (Ф. Тейлор, П.И. Корженцев, А.К. Гостев и др.) Административная школа или школа классического менеджмента (1920-1950). А. Файоль – основатель психологии управления. Школа «человеческих отношений» (1930-1950).

Практические (семинарские) занятия

Психология управления как часть психологии труда. Содержательные связи психологии управления с другими смежными психологическими направлениями (социальная психология, психология личности, психология развития, организационная психология, психология рекламы и т.д).

Самостоятельная работа студента (магистранта)

1.Проведите краткий анализ литературы по теме «Современная психология управления: наука или опыт», составьте глоссарий основных понятий психологии управления. Подготовьте устную презентацию.

2.Представить протокол исследования по методике: СПОСОБНОСТЬ К ЛИДЕРСТВУ

Образец оформления протокола исследования (в тетрадях)

Протокол № 1

Психологическое исследование: СПОСОБНОСТЬ К ЛИДЕРСТВУ

Дата _____ Время _____

ФИО _____ Возраст _____

Цель: исследование способности к лидерству (Р.С.Немов)

Методика: СПОСОБНОСТЬ К ЛИДЕРСТВУ (АВТОР Р.С. НЕМОВ)

Литературный источник: НЕМОВ Р.С. Психология: Учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное

психологическое исследование с элементами математической статистики. 3-е изд. *— М., 1998. С. 512 — 517*

Результат: ваш результат, полученный по итогам исследования

СПОСОБНОСТЬ К ЛИДЕРСТВУ (АВТОР Р.С. НЕМОВ)

Методика предназначена для оценки способности к лидерству. Испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по результативности ответов делается вывод, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. По каждому вопросу возможны ответы либо «а», либо «б».

Текст опросника

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?

а) да, б) нет

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?

а) да, б) нет

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

а) да, б) нет

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

а) да, б) нет

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то?

а) да, б) нет

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

а) да, б) нет

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

а) да, б) нет

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

а) да, б) нет

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

а) да, б) нет

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

а) да, б) нет

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

а) да, б) нет

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

а) да, б) нет

13. Считаете ли вы себя мечтателем?

а) да, б) нет

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

а) да, б) нет

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?

а) да, б) нет

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. С каким из этих двух мнений вы согласны:

а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми;

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

а) да, б) нет

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

а) да, б) нет

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

а) да, б) нет

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?

а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

а) да, б) нет

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а) да, б) нет

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

а) да, б) нет

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

а) да, б) нет

28. Уважаете ли вы дисциплину?

а) да, б) нет

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

а) тот, который все решает сам;

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

а) коллегиальный;

б) авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

а) да, б) нет

32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?

а) промолчу;

б) буду отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

а) да, б) нет

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

а) да, б) нет

36. Что бы вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека;

б) работать самостоятельно, без руководителя.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?

а) согласен;

б) не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

а) да, б) нет

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

а) да, б) нет

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) у меня опускаются руки;

б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают?

а) да, б) нет

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

а) да, б) нет

43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли вы прервать болтливого собеседника, если это необходимо?

а) да, б) нет

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

а) да, б) нет

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

а) да, б) нет

47. Кем вы предпочли бы стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную;

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а) да, б) нет

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

а) да, б) нет.

Обработка результатов. **В** соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл.

Ключ: ответы «а» в вопросах 1, 2, 4, 5, 7, 10, 11, 12, 15, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 31, 32, 34, 37, 39, 41, 42, 43, 44, 46, 48;

ответы «б» в вопросах 3, 6, 8, 9, 13, 14, 16, 18, 19, 25, 27, 29, 30, 33, 35, 36, 38, 40, 45, 47, 49, 50.

Если сумма баллов оказалась до 25, то качество лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась в пределах от 36 до

40, то качества лидера выражены сильно.

Если сумма баллов **больше, чем 40,** то данный человек как лидер склонен к диктату.

НЕМОВ Р.С. Психология: Учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. 3-е изд. — *М., 1998.* С. *512 — 517*

1.2 ТЕМА ЗАНЯТИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ В ПСИХОЛОГИИ

Практические (семинарские) занятия

Понятие социальный человек (Э. Мэйо, Ч. Барнард, М. Фоллетт). Концепция человеческих ресурсов (Д. Мак - Грегор, Д. Лайкерт). Психологический подход к управлению организацией (П. Друкер, В. Зигерт, Л. Ланг, М. Вудкок и др.)

Самостоятельная работа студента (магистранта)

1. Подготовьте презентацию по современным теориям управления.

2.Представить протокол исследования по методике: СПОСОБНЫ ЛИ ВЫ СТАТЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ?

СПОСОБНЫ ЛИ ВЫ СТАТЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ?

Говорят, что плох тот солдат, который не мечтает стать генералом. Однако прежде чем претендовать на высокие руководящие должности, неплохо было бы проверить, есть ли для этого подходящие предпосылки. Ну а если вы уже являетесь руководителем (пусть даже небольшого коллектива), то все равно проверьте себя: предлагаемый тест — это дополнительная возможность оценить свои возможности и склонности, повод для серьезных размышлений.

Прочитав вопрос, на отдельном листе бумаги запишите его номер и рядом буквенное обозначение того варианта ответа, который соответствует вашим привычкам и характеру. Далее, пользуясь таблицей-ключом, подсчитайте сумму баллов, набранную вами в результате самооценки. В зависимости от полученного результата вы можете ответить на вопрос, способны ли вы стать руководителем и на сколько ярко эта способность выражена.

1. *Представьте себе, что с завтрашнего дня вам предстоит руководить большой группой сотрудников, которые несколько старше вас по возрасту. В этом случае вы бы опасались:*

а) что можете оказаться менее осведомленным в сути дела, чем они;

б) что вас будут игнорировать и оспаривать принимаемые вами решения;

в) что не удастся выполнить работу на том уровне, как вам бы хотелось.

2. Если вас в каком-либо деле постигнет крупная неудача, то вы:

а) постараетесь утешиться, пренебрегая ею, считая случившееся несущественным, и направитесь рассеяться, например, на концерт;

б) начнете лихорадочно раздумывать, нельзя ли свалить вину на кого-нибудь другого или, в крайнем случае, на объективные обстоятельства;

в) проанализируете причины неудачи, оценивая, в чем был ваш собственный промах или как исправить дело;

г) испытаете отчаяние, впадете в депрессию, у вас «опустятся руки».

3. Какое из ниже перечисленных качеств или черт наиболее подходит вам:

а) скромный, общительный, снисходительный, впечатлительный, добродушный, медлительный, послушный;

б) приветливый, настойчивый, энергичный, находчивый, требовательный, решительный;

в) работящий, уверенный в себе, сдержанный, старательный, исполнительный, логичный;

4. Считаете ли вы, что большинство людей:

а) любят работать хорошо и старательно;

б) добросовестно относятся к работе только тогда, когда их труд оплачивается должным образом;

в) считают работу необходимостью, не более.

5. Руководитель должен нести ответственность за:

а) поддержание хорошего настроения в коллективе (тогда и с работой не будет хлопот);

б) отличное и своевременное выполнение заданий (будут довольны начальники и подчиненные).

6. Представьте себе, что вы являетесь руководителем какого-либо коллектива и должны в течение недели представить вышестоящему начальству план определенных работ. Как вы поступите?

а) составите проект плана, доложите о нём начальству и попросите поправить, если что не так;

б) выслушаете мнение подчиненных, специалистов, после чего составите план, принимая только те из высказанных предложений, которые согласуются с вашей точкой зрения;

в) поручите составить проект плана подчинённым и не станете вносить в него никаких существенных поправок, послав для согласования в вышестоящую инстанцию своего заместителя или другого компетентного работника;

г) проект плана разработаете совместно со специалистами, после чего доложите о плане руководству, обосновывая и отстаивая его положения.

7. *На ваш взгляд, наилучших результатов достигает тот руководитель, который:*

а) бдительно следит, чтобы все подчинённые точно выполняли свои функции и задания;

б) подключает подчиненных к решению общей задачи, руководствуясь принципом: «Доверяй, но проверяй»;

в) заботится о работе, но за суматохой дел не забывает о тех, кто ее выполняет.

8. Работая в каком-либо коллективе, считаете ли вы ответственность за свою собственную работу равнозначной вашей ответственности за итоги работы всего коллектива в целом?

а) да;

б) нет.

9. Ваше мнение или поступок встречен критически другими. Как вы будете вести себя?

а) не поддадитесь мгновенной защитной реакции и не поспешите с возражениями, а сумеете трезво взвесить все «за» и «против»;

б) не спасуете, а постараетесь доказать преимущества своего воззрения;

в) в силу вспыльчивости характера не сумеете скрыть свою досаду и, возможно, обидитесь и разгневаетесь;

г) промолчите, но взгляда своего не измените, поступать будете по-прежнему.

10. Что лучше решает воспитательную задачу и приносит наибольший успех?

а) поощрение;

б) наказание.

11. Хотели бы вы:

а) чтобы другие видели в вас хорошего друга;

б) чтобы никто не усомнился в вашей честности и решимости оказать помощь в нужный момент;

в) вызвать у окружающих восхищение вашими качествами и достижениями.

12. Любите ли вы принимать самостоятельные решения?

а) да;

б) нет.

13. Если вы должны принять важное решение tutu дать заключение по тому или иному ответственному вопросу, то:

а) стараетесь сделать это безотлагательно и, сделав, не возвращаетесь снова и снова к этому делу;

б) делаете это быстро, но потом долго терзаетесь сомнениями: «а не лучше ли было сделать иначе»;

в. стараетесь не делать никаких шагов как можно дольше.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
а	0	2	0	6	3	3	2	6	2	3	3	3	6
б	2	0	3	2	5	0	6	0	6	0	5	0	3
в	4	6	2	0	-	1	4	-	4	-	-	-	-
г	-	0	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-

Теперь по таблице определите набранное число очков. Объективный результат вы получите лишь в том случае, если на поставленные вопросы отвечали с предельной откровенностью.

Интерпретация результатов

Если вы набрали больше 40 очков: значит, у вас много задатков стать хорошим руководителем с современным стилем поведения. Вы верите в людей, их знания и добрые качества, требовательны к себе и своим коллегам. Не станете терпеть в своем коллективе лодырей, не будете стараться завоевать дешевый авторитет. Для добросовестных подчиненных будете не только начальником, но и хорошим товарищем, который в трудных ситуациях сделает все возможное для оказания помощи словом и делом.

Если вы набрали от 10 до 40 очков, то вы: могли бы руководить определенными объектами и работами, но нередко сталкивались бы с трудностями (и тем чаще, чем меньше очков вы набрали). Старались бы быть для своих подчиненных опекуном, но иногда могли бы выместить на них свое дурное настроение и гнев; оказывали бы им помощь и давали разного рода советы, невзирая на то, есть ли в этом необходимость.

Если вы набрали менее 10 очков, то: скажем откровенно, что у вас мало шансов достичь успеха в качестве руководителя. Разве только если у вас хватит силы воли пересмотреть многие взгляды и отказаться от укоренившихся привычек. Прежде всего, нужно обрести веру в людей и самого себя.

ЩЕКИН Г.В. Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию: Научно-практическое пособие. — *Киев, 1994. С. 28—31*

1.3 ТЕМА ЗАНЯТИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Методологические подходы к управлению: процессный, системный, ситуационный. Управление в контексте основных направлений теорий психологической науки: психоаналитические, бихевиористические и гуманистические. Принципы и методы психологии управления.

Практические (семинарские) занятия

Основные характеристики управления. Основные понятия психологии управления: организация, личность, группа, поведение, общение, управление, руководство, лидерство, власть, управленческая деятельность, управленческие отношения.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

Представить протокол исследования по методике: **КАК ВЫ ОТНОСИТЕСЬ К КРИТИКЕ?**

КАК ВЫ ОТНОСИТЕСЬ К КРИТИКЕ?

Одни извлекают из критики пользу, другие морщатся, но терпят, третьи активно борются с критикующими, «давят на корню» любое проявление критики. Одни считают, что она помогает делу, другие — что мешает. Одни умеют применять критику, другие — нет. Однако, хотим мы того или нет, критика присуща всякому социальному организму, каким является любой коллектив, и современный руководитель не может считаться грамотным, если он не знаком со всеми сложностями и трудностями этого явления. Предлагаемый тест поможет вам определить уровень вашей персональной грамотности в этой области. И хотя, как и все подобные тесты, он не претендует на бесспорность, надеемся, что он поможет вам в деловом общении. Отметьте в каждом вопросе наиболее приемлемый для вас вариант ответа.

/. *Считаете ли вы критику методом изживания недостатков в работе отдельных лиц шли коллективов?*

а) да, я считаю критику необходимым и нормальным элементом жизнедеятельности любого коллектива;

б) критика часто осложняет отношения в коллективе, поэтому я ее не признаю;

в) критика допустима, но не следует преувеличивать ее роли и прибегать к ней часто.

2. Как вы относитесь к публичной критике?

а) считаю публичную критику действенной формой изживания недостатков;

б) лучше высказать замечания человеку наедине, чем публично, на людях;

в) предлагаю «кулуарную критику», т.е. критику «за глаза», в неслужебной обстановке или высказываемую в полушутливой форме.

3. Можно ли, по-вашему, критиковать начальство?

а) да, конечно;

б) не следует подрывать авторитет руководителя, поэтому публично критиковать начальство недопустимо;

в) можно, но крайне осторожно.

4. Как вы относитесь к самокритике?

а) стараюсь быть объективным к себе и к «своей» службе, если вижу недостатки, открыто признаю их сам, не дожидаясь, пока на них укажут другие;

б) обычно я знаю недостатки в работе «своей» службы и моей лично, но не спешу себя критиковать;

в) критиковать себя ни к чему, т.к. охотников тебя поругать всегда хватает.

5. Высказывая критические замечания, стараетесь ли вы выражаться мягко, корректно, тактично, так, чтобы не задеть личность критикуемого?

а) да, разумеется;

б) нет, считаю, что чем сильнее задета личность критикуемого, тем действеннее критика;

в) все зависит от самой этой «личности»: если она уж очень обидчива — учитываю это, а если нет — особенно не придерживаюсь дипломатии.

6. Высказывая критические замечания, стараетесь ли вы «подсластить пилюлю» указанием на положительные моменты в деятельности объекта критики?

а) да, обычно стараюсь;

б) нет, не вижу в этом смысла;

в) стараюсь ограничить поле критики предметом обсуждения.

7. Дозируете ли вы объем критики, стараетесь ли соблюсти некую меру?

а) да, я стараюсь критиковать не более чем за один недостаток;

б) нет, обычно высказываю все, что, на мой взгляд, плохо в деятельности объекта критики;

в) стараюсь ограничить поле критики предметом обсуждения.

8. Вносите ли вы в ходе критического выступления какие-либо предложения для исправления положения или ограничиваетесь указанием на недостатки?

а) да, я считаю, что тот, кто критикует, должен что-то предложить, иначе он и критиковать не вправе;

б) нет, я полагаю, что главное — обнажить проблему, указать на недостаток, а его устранение — дело критикуемой службы или других компетентных органов и специалистов;

в) предпочтительнее конструктивная критика, но даже если трудно что-либо предложить, нельзя умалчивать о недостатках.

9. Какова обычно ваша первая реакция на критику?

а) стремлюсь тут же ответить, сразу прошу ответного слова или говорю с места;

б) переживаю молча, с обидой, от ответного выступления стараюсь уклониться;

в) обдумываю критику, выступать с ответом не спешу, но если настаивают, то не отказываюсь.

10. Какое поведение наиболее характерно для вас при ответе на критику?

а) как правило, стараюсь признать критику, даже если она не во всем объективна;

б) прибегаю к методу защиты «от противного», т.е. критикую критикующего;

в) поскольку критика подрывает мой авторитет (или авторитет «моей» службы), пытаюсь защититься, отвести критику, указать на смягчающие обстоятельства, сопутствующих виновников.

11. Раздражает ли вас критика?

а) как правило, да;

б) не очень;

в) смотря кто и как критикует.

12. Появляется ли у вас чувство неприязни к критикующему вас человеку?

а) как правило, да;

б) нет, крайне редко;

в) да, если критика несправедлива или высказывается в резкой, обидной форме.

13. Как вы в дальнейшем строите свои отношения с критикующим вас человеком?

а) как и прежде;

б) стараюсь при случае «ответить взаимностью» или ущемить его интересы другим доступным мне способом;

в) некоторое время «обхожу» этого человека, стараюсь не вступать с ним в контакт.

14. Как вы относитесь к тем, кто сам себя критикует?

а) считаю их «приспособленцами», «трусишками», «угодниками»;

б) нормально отношусь, ничего тут особенного нет;

в) советую впредь не торопиться с самокритикой.

15. Существует ли уголовная ответственность за преследование критикующих?

а) да;

б) нет;

в) не знаю.

16. Вопрос-шутка: какое высказывание о критике вам ближе?

а) критика — лекарство, ее надо уметь применять и принимать;

б) управленческая деятельность — тоже творчество, поэтому пусть меня оценивают те, кому положено, а не всяк, кому не лень;

в) и на критику существует мода.

Определите число набранных вами очков по шкале оценки ответов:

0 баллов - 16, 2в, 36, 76, 96, 106, 136, 156, 15в, 166, 2в, 15в.

1 балл - 26, 7а, 9а, Па, 12а, 14а, 26, 56, 66, 7а, 86, Зв, 4в, 10в, 14в, 16в, 14а.

2 балла — 6а, 8а, 10а, 16а, 46, 116, 146, 1в, 5в, 12в.

3 балла — 1а, 2а, Зв, 4а, 5а, 13а, 15а, 126, 6в, 7в, 8в, 9в, 11в, 12в, 13в.

8—18 баллов. Ваше отношение к критике скорее негативное, чем позитивное. Вы не любите, когда критикуют вас, а критикуя других, нередко утрачиваете чувство меры. И в том, и в другом случае вы весьма эмоциональны, легко возбудимы, можете вспылить, допустить резкость. Вам необходимо воспитывать некий комплекс стабильности, то есть чувство уверенности в себе, в правомерности своих действий и решений, а для этого следует активно повышать свой деловой уровень, не переоценивая себя, но и не умаляя своих достоинств.

19 — 32 балла. Вы терпимо относитесь к критике, считаете ее допустимым элементом управленческой жизни, не переоцениваете ее значения. Ваше поведение в ролях критикуемого и критикующего можно охарактеризовать как «контролируемую эмоциональность» — вы редко выходите из себя. В то же время вам чуждо чувство обиды, желание «насолить» критикам, оправдать свои ошибки.

33 — 46 баллов. Вы по-деловому относитесь к критике, достаточно спокойно ее воспринимаете, мужественно и открыто признаете свои ошибки. Изредка вас посещает чувство досады на критику, однако вы это стараетесь скрывать. В критических выступлениях вы не перебарщиваете и не стараетесь оправдаться, сваливая вину на других. Хорошее знание своего дела, уверенность в том, что вы на своем месте, позволяет вам не заботиться о личном авторитете, а лишь помнить о пользе дела.

1.4 МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ В ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Особенности организации исследований в области психологии управления. Научная и практическая ценность исследований в области психологии управления. Общая схема организации исследования в психологии. Общенаучные и этические проблемы организации экспериментальных исследований в психологии управления.

Практические (семинарские) занятия

Основные методы психологии управления: наблюдение, анкетирование, эксперимент, беседа, интервью, анкетирование, тестирование, контент – анализ, ролевые и деловые игры, анализ результатов управленческой деятельности.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

Подготовить презентацию по методам исследования в психологии управления

1.5 ТЕМА ЗАНЯТИЯ: ЛИЧНОСТЬ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Понятие личности в современной психологии управления. Теории личности и возможность их использования в практике управления. Психологическая структура личности. Когнитивные, эмоционально – волевые и индивидуально – типологические особенности личности.

Практические (семинарские) занятия

Социализация, социальный статус и социальная роль личности в организации. Экспертная оценка психологических и профессионально значимых свойств личности.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

Представить протокол исследования по методике: ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК Г. ШМИШЕКА

ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК Г. ШМИШЕКА

Предназначен для диагностики типа акцентуаций личности и впервые опубликован Г. Шмишеком в 1970 г. Опросник состоит из 88 вопросов, на которые требуется ответить «да» или «нет».

Теоретической основой опросника явилась концепция «акцентуированных личностей» К. Леонгарда. В соответствии с этой концепцией все черты личности могут быть разделены на основные и дополнительные. Основные черты —

стержень личности, они определяют ее развитие, процессы адаптации, психическое здоровье. При значительной выраженности основные черты характеризуют личность в целом.

В случае воздействия неблагоприятных факторов они могут приобрести патологический характер, разрушая структуру личности. Личности, у которых основные черты ярко выражены, названы К. Леонгардом акцентуированными. Такие личности не следует рассматривать в качестве патологических. Это случай «заострения», предельной выраженности определенных, присущих каждому человеку особенностей. По К. Леонгарду, в акцентуированных личностях потенциально заложены как возможности социально положительных достижений, так и социально отрицательный заряд.

Инструкция: «Вам будут предложены утверждения, касающиеся вашего характера. Если вы согласны с утверждением, то рядом с его номером поставьте знак «+» («да»), если нет — знак «—»(«нет»). Над вопросами долго не думайте, правильных и неправильных ответов нет».

Текст опросника

1. У вас часто веселое и беззаботное настроение?

2. Вы чувствительны к оскорблениям?

3. Бывает ли так, что у вас на глаза наворачиваются слезы в кино, театре, в беседе и пр.?

4. Сделав что-то, вы сомневаетесь, все ли сделано правильно, до тех пор, пока еще раз не убедитесь в том, что все сделано правильно?

5. В детстве вы были таким же отчаянным и смелым, как все ваши сверстники?

6. Часто ли у вас меняется настроение от состояния безразличия до отвращения к жизни?

7. Являетесь ли вы центром внимания в коллективе и компании?

8. Бывает ли так, что вы беспричинно находитесь в таком ворчливом настроении, что с вами лучше не разговаривать?

9. Вы серьезный человек?

10. Способны ли вы восторгаться, восхищаться чем-либо?

11. Предприимчивы ли вы?

12. Вы быстро забываете, если вас кто-то оскорбит?

13. Мягкосердечны ли вы?

14. Опуская письмо в почтовый ящик, проверяете ли вы, проводя рукой по щели ящика, что письмо полностью упало?

15. Стремитесь ли вы считаться в числе лучших сотрудников?

16. Бывало ли вам страшно в детстве во время грозы или при встрече с незнакомой собакой, а может, такое чувство бывает и теперь?

17. Стремитесь ли вы во всем и всюду соблюдать порядок?

18. Зависит ли ваше настроение от внешних обстоятельств?

19. Любят ли вас ваши знакомые?

20. Часто ли у вас бывает чувство сильного внутреннего беспокойства, ощущение возможной беды, неприятности?

21. У вас часто бывает несколько подавленное настроение?

22. Бывали ли у вас хотя бы один раз истерики или нервные срывы?

23. Трудно ли вам усидеть на одном месте?

24. Если по отношению к вам несправедливо поступили, энергично ли вы отстаиваете свои интересы?

25. Можете ли вы зарезать курицу, овцу?

26. Раздражает ли вас, если занавес или скатерть висят неровно и вы сразу же стремитесь поправить их?

27. В детстве вы боялись оставаться один (одна) дома?

28. Часто ли у вас беспричинно меняется настроение?

29. Всегда ли вы стремитесь быть достаточно сильным специалистом в своем деле?

30. Быстро ли вы начинаете злиться или впадать в гнев?

31. Можете ли вы быть совсем веселым и беззаботным?

32. Бывает ли так, что ощущение полного счастья буквально пронизывает вас?

33. Как вы думаете, получился бы из вас ведущий, конферансье на концерте, представлении?

34. Вы обычно высказываете свое мнение достаточно откровенно и недвусмысленно?

35. Вам трудно переносить вид крови? Не вызывает ли это у вас неприятного ощущения?

36. Любите ли вы работу, где необходима высокая личная ответственность?

37. Склонны ли вы защищать тех, по отношению к которым поступили, на ваш взгляд, несправедливо?

38. Вам трудно, страшно спускаться в темный подвал?

39. Предпочитаете ли вы работу, где необходимо действовать быстро, но не требуется высокого ее качества?

40. Общительный ли вы человек?

41. В школе вы охотно декламировали стихи?

42. Убегали ли вы в детстве из дома?

43. Кажется ли вам жизнь трудной?

44. Бывает ли так, что после конфликта или обиды вы были до того расстроены, что заниматься делом казалось просто невыносимо?

45. Можно ли сказать, что при неудаче вы не теряете чувства юмора?

46. Предпринимаете ли вы первым шаги к примирению, если вас кто-то обидел?

47. Вы очень любите животных?

48. Возвращаетесь ли вы, чтобы убедиться, что оставили дом или рабочее место в порядке?

49. Преследует ли вас неясная мысль о том, что с вами, вашими близкими может случиться что-то страшное?

50. Считаете ли вы, что ваше настроение очень изменчиво?

51. Трудно ли вам делать доклад, выступать перед аудиторией?

52. Можете ли вы ударить обидчика, если он вас оскорбит?

53. У вас большая потребность в общении с другими людьми?

54. Вы относитесь к тем, кто при разочаровании впадает в глубокое отчаяние?

55. Вам нравится работа, требующая энергичной организаторской деятельности?

56. Настойчиво ли вы добиваетесь намеченной цели, если на пути к ней приходится преодолевать массу препятствий?

57. Может ли трагический фильм взволновать вас так, что на глазах выступят слезы?

58. Часто ли вам трудно уснуть из-за того, что проблемы предыдущего или будущего дня все время крутятся у вас в голове?

59. В школе вы иногда подсказывали своим товарищам или давали им списывать?

60. Требуется ли вам большое напряжение, чтобы ночью пройти через кладбище?

61. Тщательно ли вы следите за тем, чтобы каждая вещь в вашей квартире была точно на одном и том же месте?

62. Бывает ли так, что перед сном у вас хорошее настроение, а утром вы встаете мрачным?

63. Легко ли вы привыкаете к новым ситуациям?

64. Бывают ли у вас головные боли?

65. Вы часто смеетесь?

66. Можете ли вы быть приветливыми с теми, кого явно не цените, не любите, не уважаете?

67. Вы подвижный человек?

68. Вы очень переживаете из-за несправедливости?

69. Вы настолько любите природу, что можете назвать себя ее другом?

70. Уходя из дому или ложась спать, вы проверяете, погашен ли везде свет и заперты ли двери?

71. Вы очень боязливы?

72. Изменится ли ваше настроение при приеме алкоголя?

73. Раньше вы охотно участвовали в кружках художественной самодеятельности, а может, и сейчас участвуете?

74. Вы расцениваете жизнь скорее пессимистично, нежели радостно?

75. Часто ли вас тянет попутешествовать?

76. Может ли ваше настроение измениться так резко, что состояние радости вдруг сменяется угрюмой подавленностью?

77. Легко ли вам удается поднять настроение подчиненных и коллег?

78. Долго ли вы переживаете обиду?

79. Переживаете ли вы долгое время горести других людей?

80. Часто ли, будучи школьником, вы переписывали страницы в вашей тетради, если в ней допускали помарки?

81. Относитесь ли вы к людям скорее с недоверием и осторожностью, чем с доверчивостью?

82. Часто ли вы видите страшные сны?

83. Бывает ли, что вы остерегаетесь того, что можете броситься под колеса проходящего поезда или проезжающей машины?

84. В веселой компании вы обычно веселы?

85. Способны ли вы отвлечься от трудной проблемы, требующей обязательного решения?

86. Вы становитесь менее сдержанным и чувствуете себя более свободно, если примете алкоголь?

87. В беседе вы скупы на слова?

88. Если бы вам необходимо было играть на сцене, вы смогли так войти в роль, что забыли бы о том, что это только игра?

Обработка результатов. Подсчитайте количество ответов «да» (+) на одни указанные вопросы и количество ответов «нет» (—) на другие, затем сумму умножьте на соответствующее данной шкале число.

1. Демонстративный тип (Дм):

+ («Да»): 7, 19, 22, 29, 41, 44, 63, 66, 73, 85, 88

- («Нет»): 51

сумму баллов умножить на два

2. Педантичный тип (П):

+ («Да»): 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83

- («Нет»): 36

сумму баллов умножить на два

3. «Застревающий» тип (З):

+ («Да»): 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81

- («Нет»): 12, 46, 59

сумму баллов умножить на два

4. Возбудимый тип (В):

+ («Да»): 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86

- («Нет»): нет

сумму баллов умножить на три

5. Гипертимический тип (Г):

+ («Да»): 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77

- («Нет»): нет

сумму баллов умножить на три

6. Дистимический тип (Дс): + («Да»): 9, 21, 43, 75, 87

- («Нет»): 31, 53, 65

сумму баллов умножить на три

7. Тревожно-боязливый тип (Т):

455

+ («Да»): 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82

- («Нет»): 5

сумму баллов умножить на три

8. Циклотимический тип (Ц):

+ («Да»): 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84

— («Нет»): нет

сумму баллов умножить на три

9. Аффективно-экзальтированный тип (Эк): + («Да»): 10, 32, 54, 76

— («Нет»): нет

сумму баллов умножить на шесть

10. Эмотивный тип (Э):

+ («Да»): 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79

- («Нет»): 25

сумму баллов умножить на три

Максимальный показатель по каждому типу акцентуации — 24 балла. Признаком акцентуации, то есть сильной выраженности данного свойства, считается показатель выше 12 баллов. Если ни одно свойство не превышает показателя в 12 баллов, можно подсчитать средний показатель по всем свойствам и обратить внимание на те свойства, показатель которых выше среднего.

Краткая характеристика основных типов акцентуаций

С помощью опросника определяются следующие десять типов акцентуаций личности:

/. ***Демонстративный тип.*** Характеризуется повышенной способностью к вытеснению. Человек **в** маске собственного собеседника, человек—зеркало для других **в** силу повышенной способности к эмпатии и самоотречению от

возможности иметь большее постоянство своего внутреннего мира. Способен к самооговору.

* *Привлекательные черты:* эмоциональность, раскованность, способность увлечь, актерские данные, яркость выражения чувств.

* *Отрицательные черты:* эгоизм в маске участия, фантазерство, неискренность, способность увиливать от решения неотложных вопросов, «уходить» в болезнь.

* *Наиболее благоприятные ситуации:* возможность устроить «шоу», быть на виду, на сцене в широком смысле слова, торговать, распоряжаться, «заботиться» о других.

* *Конфликтогенные ситуации:* возможность раскрытия игры и обмана, недооценка «зрителями», ущемление права быть «звездой», равнодушие.

2. Педантичный тип. Отличается повышенной ригидностью, инертностью психических процессов, неспособностью к вытеснению травмирующих переживаний. Гипертрофия упорядоченности внутренней и внешней, аккуратность и добросовестность, пунктуальное выполнение заданий, допускающее, однако, манкирование ими, если качественно и в срок они объективно невыполнимы.

* *Привлекательные черты:* обязательность, ответственность, надежность, порядочность, ровное настроение.

* *Отрицательные черты:* «занудливость», буквоедство, формализм, ненужная дотошная перепроверка себя и других, нерешительность в неопределенных ситуациях.

* *Наиболее благоприятные ситуации:* возможность реализации заданий **в** соответствии с инструкциями или определенными требованиями обстановки, стабильность отношений.

* *Конфликтогенные ситуации:* требование самостоятельных и нестандартных решений в неопределенной обстановке.

3. «Застревающий» тип. Характеризуется чрезмерной стойкостью и спонтанностью аффектов, что приводит к неустойчивому поведению, определяемому то одним, то другим «застреванием». Если складывается система «застреваний», то человек становится «борцом за идею, за правду, за честь и отмщение».

* *Привлекательные черты:* принципиальность, несгибаемость, сдержанность, хозяйственность, чувство идеи и долга, самопожертвование.

* *Отрицательные черты:* спонтанность привязанностей и обид, подозрительность, мстительность, самонадеянность, непомерные требования к окружающим.

* *Наиболее благоприятные ситуации:* ситуации признания заслуг, поощрения привязанностей, следования его примеру.

* *Конфликтогенные ситуации:* сомнение в ценности идей и привязанностей, уличение в несправедливом отношении к миру.

4. Возбудимый тип. Характерны повышенная импульсивность, ослабление контроля над влечениями и побуждениями, бессознательный (иногда сознательный) перенос собственного состояния вовне. В силу этого поведение таких людей иногда непредсказуемо. В гневе могут совершаться поступки, о которых затем высказывается сожаление. Контроль за своим поведением вообще ослаблен вследствие увлеченности какой-либо мыслью, идеями.

* *Привлекательные черты:* энергичность, деловитость, инициативность, домовитость, хозяйственность, добросовестность, любовь к детям и животным.

* *Отрицательные черты:* раздражительность, склонность к гневу, нетерпимость к противоречию и самостоятельности других, способность «поднять руку», безудержность в увлечениях.

* *Наиболее благоприятные ситуации:* ситуации умственной и физической активности, работа в одиночестве.

* *Конфликтогенные ситуации:* ситуации обвинения, противодействия, морального и материального ущерба.

5. Гипертимический тип. Отличается повышенным фоном настроения в сочетании с оптимизмом и высокой активностью. Это общительные, энергичные люди, хорошие собеседники, часто меняющие свое окружение, место работы; предприимчивые и увлекающиеся.

* *Привлекательные черты:* общительность, энергичность, оптимизм, инициативность, легкое отношение к жизненным проблемам, эрудированность.

* *Отрицательные черты:* импульсивность, необдуманность поведения, высказываний, необязательность, леность, легкомысленность, раздражительность, склонность к позе и фразе.

* *Наиболее благоприятные ситуации:* трудовое общение, множество поверхностных контактов, необходимость оперативных решений без их глубокой проработки.

* *Конфликтогенные ситуации:* необходимость спокойного анализа, ответственных решений, работа в неспешном ритме, вынужденное одиночество, однообразие обстановки.

6. Дистимический тип. Характерны сниженный фон настроения, пессимизм, фиксация теневых сторон жизни, заторможенность.

** Привлекательные черты:* серьезность, ответственность, добросовестность, пунктуальность, чувство справедливости.

* *Отрицательные черты:* инертность, замедленность, пассивность, пессимизм, отшельничество, неумение радоваться вместе с окружающими и поддерживать группу.

* *Наиболее благоприятные ситуации:* профессии «человек — знаковые системы», «человек — природа», не требующие, однако, работы на скорость.

* *Конфликтогенные ситуации:* необходимость быстро реагировать на изменения обстановки, менять способы работы, быстро принимать решения, сходиться с новыми сотрудниками, знакомиться с людьми.

7. Тревожно-боязливый тип. Характерны склонность к страхам, робость, пугливость. Даже незначительные события, нарушающие сложившийся порядок отношений, вызывают фобические переживания. Самооценка понижена, а оценка окружающих завышена. Постоянное стремление к спокойной обстановке оборачивается «высасыванием из пальца» поводов для беспокойства.

* *Привлекательные черты:* обязательность, впечатлительность, самокритичность, эмоциональность, заинтересованность, дружелюбность, надежность и постоянство привязанностей.

* *Отрицательные черты:* тенденция «прилипать» к обстоятельствам и к людям, неумение дать отпор, растерянность перед новым, безынициативность, несамостоятельность, молчаливое согласие на несправедливое, но зато привычное течение событий.

* *Наиболее благоприятные ситуации:* однозначные отношения с другими людьми, преимущественно благоприятные, точно определенные права и обязанности, ненужность инициативы, лидерства и дополнительного общения.

* *Конфликтогенные ситуации:* несправедливые обвинения со стороны других, насмешки, необходимость определиться в отношениях, особенно с новыми людьми.

8. Циклотимический тип. Постоянная неустойчивость настроения, привязанностей и эмоций; способность сегодня быть приветливым, завтра —

окатить холодом или вообще сделать вид, что люди ему незнакомы. Причина такого поведения коренится в смене фаз самочувствия от гипертимии до дистимии и обратно.

* *Привлекательные черты:* нестандартное отношение к миру, сочетание серьезности и романтичности.

* *Отрицательные черты:* погруженность в свой внутренний мир, субъективность оценок.

* *Наиболее благоприятные ситуации:* индивидуальный темп труда, отшельнический образ жизни.

* *Конфликтогенные ситуации:* ситуации лишения привычной обстановки, работа по заданию и в срок, необходимость **в** широком общении с людьми по условиям труда.

9. Аффективно-экзальтированный тип. Отличается легкостью перехода от состояния восторга к состоянию печали. Восторг **и** печаль — основные сопутствующие этому типу состояния. Отсутствие полутонов в эмоциях и чувствах и быстрый переход от «мировой скорби» к «безоблачному счастью». Причем совершенно искренне переживаются все полярные отношения, независимо от их порядка и мнений окружающих людей. Со стороны такое поведение воспринимается как «поза», но, например, глубокая религиозность или страсть к искусству таких людей исключают предположения об их притворстве.

* *Привлекательные черты:* эмоциональность, выразительность оценок и действий.

* *Отрицательные черты:* несдержанность чувств, гневливость или слезливость, эгоизм.

* *Наиболее благоприятные ситуации:* возможность иметь «пищу» для чувств, работа на износ.

* *Конфликтогенные ситуации:* монотонная работа, требование взвешенных оценок окружения, ограничение инструкциями, неприятие чувств и «глубины» ситуации.

10. Эмотивный тип. Родствен аффективно-экзальтированному, но проявления не столь бурные. Лица этого типа отличаются особой впечатлительностью и чувствительностью. Эмоции доминируют в содержании мотивации поведения, — любое событие, свой вклад **в** него переживаются необычайно глубоко и длительно; возможны изящность чувств, склонность к

состраданию и сочувствию, мягкость, участливость, альтруизм, желание помочь делом.

* *Привлекательные черты:* добросердечие, эмоциональность, исполнительность, чувство долга, доброжелательность и тактичность.

* *Отрицательные черты:* крайняя впечатлительность, потребность в особом стиле отношений, всепрощенчество, неумение увидеть главное, увязание в деталях.

* *Наиболее благоприятные ситуации:* общение в сфере искусств, необходимость субъективного проникновения в переживания других, отсутствие формальных ограничений общения, труда и объективного контроля.

* *Конфликтогенные ситуации:* проблемы и болезни семьи, грубые отношения, конфликты, несправедливость со стороны близких людей и руководства.

РАЙГОРОДСКИЙ ДЛ. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. — *Самара, 1998. С. 274 — 281;* ЕЛИСЕЕВ О.П. Конструктивная типология и психодиагностика личности. — *Псков, 1994. С. 107 — 122*

1.6. ТЕМА ЗАНЯТИЯ: ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Социально - психологические основы деятельности руководителя. Социальные роли руководителя организации. Лидерство и руководство. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.

Понятие стиля управления. Классификация стилей управления.

Практические (семинарские) занятия

Социально - психологические требования и способности к управленческой деятельности. Имидж руководителя. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя. Психологические особенности использования руководителем различных стилей управления и их эффективность. Концепция партнёрского стиля управления организацией.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

1.Составьте психологический портрет современного руководителя организации.

2. Представить протокол исследования по методике: ОЦЕНКА СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ

ОЦЕНКА СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ

Предлагается в утвердительной форме объективно ответить на вопросы, касающиеся вашего характера, отношений, привычек, склонностей; обвести кружком номера тех из них, которые соответствуют вашему поведению и отношению к людям. Если вы никогда не сталкивались с некоторыми из этих ситуаций, постарайтесь представить, как бы вы могли повести себя в них.

1. В работе с людьми я предпочитаю, чтобы они беспрекословно выполняли мои распоряжения.

2. Меня легко увлечь новыми задачами, но я быстро охладеваю к ним.

3. Люди часто завидуют моему терпению и выдержке.

4. В трудных ситуациях я всегда думаю о других, а потом о себе.

5. Мои родители редко заставляли делать меня то, что я не хотел.

6. Меня раздражает, когда кто-то проявляет слишком много инициативы.

7. Я очень напряженно работаю т.к. не могу положиться на своих помощников.

8. Когда я чувствую, что меня не понимают, я отказываюсь от намерений делать что-либо.

9. Я умею объективно оценить своих подчиненных, выделив среди них сильных, средних и слабых.

10. Мне приходится часто советоваться со своими помощниками, прежде чем отдать ответственное распоряжение.

11. Я редко настаиваю на своем, чтобы не вызывать у людей раздражение.

12. Уверен, что мои оценки успехов и неудач подчиненных точны и справедливы.

13. Я всегда требую от подчинённых неукоснительного выполнения моих приказаний и распоряжений.

14. Мне легче работать одному, чем кем-то руководить.

15. Многие считают меня чутким и ответственным руководителем.

16. Мне кажется, что от коллектива нельзя ничего скрывать — ни плохого, ни хорошего.

17. Если я встречаю сопротивление, у меня пропадает интерес к работе с людьми.

18. Я игнорирую коллективное руководство, чтобы обеспечить эффективность единоначалия.

19. Чтобы не подорвать свой авторитет, я никогда не признаю своих ошибок.

20. Мне часто для эффективной работы не хватает времени.

21. На грубость подчиненного я стараюсь найти ответную реакцию, не вызывающую конфликта.

22. Я делаю все, чтобы подчиненные охотно выполняли мои распоряжения.

23. С подчиненными у меня очень тесные контакты и приятельские отношения.

24. Я всегда стремлюсь любой ценой быть первым во всех начинаниях.

25. Я пытаюсь вырабатывать универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций.

26. Мне легче подстроиться под мнение большинства коллектива, чем выступать против него.

27. Мне кажется, что подчиненных нужно хвалить за каждое, пусть даже самое незначительное достижение.

28. Я не могу критиковать подчиненного в присутствии других людей.

29. Мне приходится чаще просить, чем требовать.

30. Я часто теряю от возбуждения контроль за своими чувствами.

31. Если бы я имел возможность чаще бывать среди своих подчиненных, то эффективность моего руководства значительно повысилась бы.

32. Я иногда проявляю равнодушие к интересам и увлечениям подчиненных.

33. Я предоставляю более грамотным подчиненным больше самостоятельности в решении сложных задач, особо не контролируя их.

34. Мне нравится анализировать и обсуждать с подчиненными их проблемы.

35. Мои помощники справляются не только со своими, но и с моими функциональными обязанностями.

36. Мне легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными, которых всегда можно поставить на место.

37. Я всегда добиваюсь выполнения своих распоряжений наперекор обстоятельствам.

38. Самое трудное для меня — это вмешиваться в ход работы людей, требовать от них дополнительных усилий.

39. Чтобы лучше понять подчиненных, я стараюсь представить себя на их месте.

40. Я думаю, что управление людьми должно быть гибким — подчиненным нельзя демонстрировать ни железной непреклонности, ни панибратства.

41. Меня больше волнуют собственные проблемы, чем интересы подчиненных.

42. Мне приходится часто заниматься текущими делами и испытывать от этого большие интеллектуальные и эмоциональные нагрузки.

43. Родители заставляли меня подчинятся даже тогда, когда я считал это неразумным.

44. Работу с людьми я представляю себе как мучительное занятие.

45. Я стараюсь развивать в коллективе взаимопомощь и сотрудничество.

46. Я с благодарностью отношусь к предложениям и советам подчиненных.

47. Главное в руководстве — распределить обязанности.

48. Эффективность управления достигается тогда, когда подчиненные существуют лишь как исполнители воли командира.

49. Подчиненные — безответственные люди, поэтому их нужно постоянно контролировать.

50. Лучше всего предоставлять полную самостоятельность коллективы и ни во что не вмешиваться.

51. Для более качественного руководства нужно поощрять наиболее способных подчиненных и строго взыскивать с нерадивых.

52. Я всегда признаю свои ошибки и выбираю более правильное решение.

53. Мне приходится часто объяснять неудачи в управлении объективными обстоятельствами.

54. Нарушителя дисциплины я строго наказываю.

55. В критике недостатков подчиненных я беспощаден.

56. Иногда мне кажется, что в коллективе я лишний человек.

57. Прежде чем упрекать подчиненного, я стараюсь его похвалить.

58. Я хорошо взаимодействую с коллективом и считаюсь с его мнением.

59. Меня часто упрекают в чрезмерной мягкости к подчиненным.

60. Если бы мои подчиненные делали так, как я требую, я бы достиг гораздо большего.

Ключ-таблица к тесту СУ

Стиль управления	Номера утверждений	Сумма ответов
Авторитарно-единоличный	1,6,7, 12, 13, 18. 19, 24,25,30.31,36,37. 42, 43, 48, 49, 54, 55, 60	
Пассивно-попустительский	2,5,8, 11, 14, 17,20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44,47, 50, 53, 56, 59	
Единолично-демократический	3,4.9, 10,15, 16.21, 22, 27, 28, 33, 34, 39.40,45,46,51,52, 57,58	

Точно определить стиль управления с помощью данного теста довольно сложно. Здесь требуется не только самооценка, но и анализ практической деятельности руководителя. Тем не менее, подсчитав номера соответствующих утверждений и войдя в ключ-таблицу, можно определить степень выраженности авторитарно-единоличного, пассивно-попустительского или единолично-демократического стиля управления.

В зависимости от полученных сумм ответов степень выраженности будет различной:

минимальной (0—7),

средней (8—13),

высокой (14—20).

Если оценки минимальны по всем трем показателям, то стиль руководства считается неустойчивым и неопределенным. У опытного руководителя наблюдается комбинация различных стилей управления. На наш взгляд, более предпочтительным является сочетание авторитарного и демократического стилей, когда руководитель применяет более гибкие методы работы с людьми.

Для более полной характеристики индивидуального стиля и последующего совершенствования его можно руководствоваться следующими пояснениями.

Характеристика индивидуального стиля управления

Авторитарно-единоличный

Минимальная (0—7): проявляется в слабом желании быть лидером, неустойчивых командных навыках, самоуверенности, упрямстве, стремлении доводить начатое дело до конца, критиковать отстающих и неспособных подчинённых.

Средняя (8—13): отражает хорошие лидерские качества, умение командовать действиями подчиненных, требовательность и настойчивость, стремление воздействовать на коллектив силой приказа и принуждением, целеустремленность и эгоизм, поверхностное отношение к запросам подчиненных, нежелание слушать предложения заместителей.

Высокая (14—20): раскрывает ярко выраженные лидерские качества и стремление к единоличной власти, непреклонность и решительность в суждениях, энергичность и жесткая требовательность, неумение учитывать инициативу подчиненных и предоставлять им самостоятельность, чрезмерную резкость в критике и предвзятость в оценках, честолюбие и низкую совместимость с заместителями, злоупотребление наказаниями, игнорирование общественным мнения.

Пассивно-попустительский

Минимальная (0—7): проявляется в неустойчивом желании работать с людьми, неумении ставить перед подчиненными задачи и решать их совместно, неуверенности и нечеткости в распределении обязанностей, импульсивности в критике недостатков подчиненных, слабой требовательности и ответственности.

Средняя (8—13): отражает стремление переложить свои обязанности на заместителей, пассивность в руководстве людьми, нетребовательность и доверчивость, податливость к постороннему влиянию и страх перед необходимостью самостоятельно принимать решения, чрезмерную мягкость к нарушителям, склонность к уговариванию.

Высокая (14—20): показывает полное безразличие к интересам коллектива, нежелание брать на себя ответственность и принимать сложные решения, нетребовательность и самоустранение от управления, повышенную внушаемость и слабоволие, беспринципность и неумение отстаивать свою точку зрения, отсутствие целей деятельности и конкретных планов, попустительство, заискивание и панибратство.

Единолично-демократический

Минимальная (0—7): свидетельствует о слабом стремлении быть ближе к подчиненным, сотрудничать и выслушивать советы помощников, попытке направлять деятельность коллектива через заместителей и актив, некоторой неуверенности в своих командно-организаторских качествах.

Средняя (8—13): раскрывает устойчивое стремление жить интересами коллектива, проявлять заботу о подчиненных, оказывать доверие заместителям и поощрять их инициативу, реагировать на критику и опираться на актив, умение убеждать и разъяснять приказы, сочетать поощрение и принуждение, использовать просьбы и прислушиваться к предложениям подчинённых, развивать коллективное мнение.

Высокая (14—20): отражает умение координировать и направлять деятельность коллектива, предоставлять самостоятельность наиболее способным подчиненным, всемерно развивать инициативу и новые методы работы, убеждать и оказывать моральную поддержку, быть справедливым и тактичным в споре, изучать индивидуальные качества личности и социально-психологические процессы коллектива, развивать гласность и критику, предупреждать конфликты и создавать высоконравственную атмосферу в коллективе.

ПОДОЛЯК Я.В. Личность и коллектив: психология военного управления. — *М., 1989. С. 23 — 28*

1.7. ТЕМА ЗАНЯТИЯ: ПСИХОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Понятие управленческого (организационного) решения. Принятие решений как важнейшая составляющая управленческой деятельности. Различные подходы к принятию решений в психологии.

Типология управленческих решений

Практические (семинарские) занятия

2.Представить протокол исследования по методике: КАКОВ УРОВЕНЬ ВАШИХ КОММУНИКАТИВНЫХ И ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ?

КАКОВ УРОВЕНЬ ВАШИХ КОММУНИКАТИВНЫХ И ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ?

Данная методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских способностей личности (умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление расширять контакты, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявлять инициативу и т.д.).

Методика содержит 40 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен ответить «да» или «нет». Время выполнения методики 10—15 минут. При этом отдельно определяется уровень коммуникативных и организаторских способностей.

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с разными людьми?

2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?

3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причинённой кем-либо из товарищей?

4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?

5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?

6. Часто ли вам удаётся склонить большинство своих товарищей к принятию именно вашего решения?

7. Верно ли что вам приятнее проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?

8. Если возникают некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от своих намерений?

9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?

10. Любите ли вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?

12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно бы выполнить сегодня?

13. Легко ли вам устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли вы общаться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?

15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?

17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться или побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?

20. Правда ли, что вы обычно ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?

21. Нравиться ли вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удаётся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли вы затруднение, если приходиться проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли вы проявляете инициативу в решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?

27. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Предполагаете ли, что вам не составит особого труда внести оживление в незнакомую группу?

30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?

31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?

32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?

33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?

34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правильно ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенными и спокойными, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у вас много друзей?

38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость в общении с незнакомыми людьми?

40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Ключ для обработки данных по методике «КОС-2»

Коммуникативные {+) Да - 1,5,9,13,17,21,25,29,33,37; *склонности* (-) Нет — 3,7,11,15,19,23,27,31,35,39. *Организаторские (+)* Да— 2,6,10,14,18,22,26,30,34,38; *склонности* (-) Нет - 4,8,12,16,20,24,28,32,36,40.

1.8. МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ

Понятие мотивации в психологии управления. Теоретико-методологические подходы к проблеме мотивации трудовой деятельности. Теории мотивации и их характеристики. Виды, типы и уровни мотивации.

Практические (семинарские) занятия

Содержательные (теории А. Маслоу, Д. Мак-Клеланда, Ф. Герцберга, Ф. Тейлора, Д. Мак - Грегора, Оучи). Процессуальные (теория ожидания В. Врума, теория справедливости). Виды, типы и уровни мотивации.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

1.Подготовьте тренинговую программу на тему: «Эффективные технологии самопрезентации».

2.Представить протокол исследования по методике: МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УВЕРЕННОСТИ В СЕБЕ

1. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УВЕРЕННОСТИ В СЕБЕ

Одним из важных психологических условий успешной деятельности руководителя — это уверенность в своих силах. Чувство уверенности может быть привитым с детства, но может вырабатываться и целенаправленно. Для определения адекватности собственной оценки уверенности в себе ответьте на следующие вопросы.

1. Часто ли вы ощущаете внезапную усталость, хотя, в сущности, вы не переутомились?

2. Бывает ли с вами, что вы вдруг испытываете неуверенность — заперли ли вы за собой дверь?

3. Часто ли вы огорчаетесь без определенной причины?

4. Безразлично ли вам, когда, находясь в театре, вы сидите в середине ряда?

5. Трудно ли вам настроиться на чей-то неожиданный визит?

6. Пугаетесь ли вы иной раз, когда звонит телефон?

7. Часто ли вам снятся сны?

8. Быстро ли вы принимаете решения?

9. Неприятно ли вам, если вы обнаруживаете на своей одежде пятно и приходится в таком виде куда-то идти?

10. Любите ли вы заводить новые знакомства?

11. Бывает ли с вами, что перед поездкой в отпуск вы вдруг отказываетесь от нее?

12. Просыпаетесь ли вы ночью с ощущением сильного голода?

13. Хочется ли вам порой остаться наедине с самим собой?

14. Если вы пришли в ресторан один (одна), присаживаетесь ли вы за столик, за которым сидят посетители, хотя есть свободный стол?

15. Руководствуетесь ли вы в своих поступках, главным образом, тем, чего ожидают от вас другие?

Обработка результатов. Вы получите по 1 очку за утвердительные ответы на вопросы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 15 и за отрицательные ответы на вопросы 7, 8, 9, 10, 13, 14. Другими словами, максимально возможное количество баллов равно 15.

О очков: вы в такой степени самоуверенны, что можно предположить, что вы не вполне откровенны в своих ответах.

1—4 очка: вы свободны от опрометчивых поступков, свойственных неврастеникам. Некоторая доля неуверенности является не недостатком, а доказательством гибкости вашей психики.

5—8 очков: у вас ярко выраженная потребность чувствовать себя уверенно. Другие люди почти всегда могут на вас положиться. Правда, из-за этой вашей черты иногда страдает непосредственность выражения чувств.

9— 12 очков: ваша потребность быть уверенным в себе настолько сильна, что вам грозит опасность зачастую видеть вещи не такими, какие они есть на самом деле, а такими, какими они соответствуют вашим представлениям. Если вы не готовы хотя бы изредка отваживаться на «прыжок в неизвестное», то в вашей жизни будет крайне мало счастливых мгновений.

13— 15 очков: ваш страх перед непредвиденными ситуациями настолько велик, что даже, например, выигрывая в лото, вы и тут прежде всего испытываете сомнения. Потребность устойчивости, стабильности вполне понятна, но когда она

вырастает до таких размеров, то малейшее изменение обстоятельств разрушает у вас чувство уверенности в себе. Если довести эту мысль до логического конца, то речь пойдет об отказе от развития собственной личности. Если вы хотите преодолеть это, то вам придется заставить себя примириться с некоторой долей неуверенности.

ВЕЧЕР Л.С. Секреты делового общения. — *Минск, 1996. С. 40 — 41*

1.9 ТЕМА ЗАНЯТИЯ: ЛИЧНОСТЬ И ПОСТРОЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Социально-психологическое понятие «карьера». Эволюция представлений о карьере. Типы и стадии карьеры. Целеполагание в карьере и карьерное планирование. Основные модели и стратегии карьеры. Критерии и факторы карьерного успеха. Гендерные аспекты карьеры.

Технологии карьерного менеджмента. Карьерный самоменеджмент. Диагностика и развитие карьерной одаренности личности.. Психологическое обеспечение управления карьерой личности.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

1.Разработайте индивидуальную программу «Моя карьера и профессиональное развитие».

1.10 ТЕМА ЗАНЯТИЯ: ПСИХОЛОГИЯ ДЕЛОВОЙ КОММУНИКАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБЩЕНИИ

Современные представления об общении в профессиональной деятельности. Коммуникативная, перцептивная, интерактивная стороны делового общения. Структура коммуникативного процесса. Вербальные и невербальные средства в коммуникативном процессе.

Практические (семинарские) занятия

Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения. Барьеры, возникающие по вине руководителя. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. Рефлексивное и нерефлексивное слушание. Формы делового общения. Деловая беседа, психологические предпосылки ее успешности. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

1.Создайте кейс-стади на тему: «Формы делового общения». Подготовьте устную презентацию и проведите анализ

2. Представить протокол исследования по методике: УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ СЛУШАТЬ?

1. УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ СЛУШАТЬ?

Отметьте ситуации, вызывающие у вас неудовлетворение, досаду или раздражение при беседе с любым человеком, будь то ваш товарищ, сослуживец, начальник или случайный собеседник.

1. Собеседник не дает мне высказаться, постоянно прерывает меня во время беседы.

2. Собеседник никогда не смотрит на меня во время разговора.

3. Собеседник постоянно суетится: карандаш и бумага занимают его больше, чем мои слова.

4. Собеседник никогда не улыбается.

5. Собеседник всегда отвлекает меня вопросами и комментариями.

6. Собеседник старается опровергнуть меня.

7. Собеседник вкладывает в мои слова другое содержание.

8. На мои вопросы собеседник выставляет контрвопросы.

9. Иногда собеседник переспрашивает меня, делая вид, что не расслышал.

10. Собеседник, не дослушав до конца, перебивает меня лишь затем, чтобы согласиться.

11. Собеседник при разговоре сосредоточенно занимается посторонним: играет сигаретой, протирает стекла очков и др., и я твердо уверен, что он при этом невнимателен.

12. Собеседник делает выводы за меня.

13. Собеседник всегда пытается вставить слово в мое повествование.

14. Собеседник смотрит на меня внимательно, не мигая.

15. Собеседник смотрит на меня, как бы оценивая. Это беспокоит.

16. Когда я предлагаю что-нибудь новое, собеседник говорит, что он думает так же.

17. Собеседник переигрывает, показывая, что интересуется беседой, слишком часто кивает головой, ахает и поддакивает.

18. Когда я говорю о серьезном, собеседник вставляет смешные истории, шуточки, анекдоты.

19. Собеседник часто смотрит на часы во время разговора.

20. Собеседник требует, чтобы все соглашались с ним. Любое его высказывание завершается вопросом «Вы тоже так думаете?» или «Вы не согласны?».

Подведем итоги. Итак, количество ситуаций, вызывающих у вас досаду и раздражение, составляет:

14 — 20: вы плохой собеседник и вам необходимо кропотливо работать над собой и учиться слушать;

8 — 19: вам присущи некоторые недостатки, вы критически относитесь к высказываниям, но вам еще не достает некоторых достоинств хорошего собеседника. Избегайте поспешных выводов, не заостряйте внимание на манере говорить, не притворяйтесь, ищите скрытый смысл сказанного, не монополизируйте разговор;

2 — 7: вы хороший собеседник. Но иногда отказываете собеседнику в полном понимании. Повторяйте вежливо его высказывания, дайте время высказать свою мысль полностью, приспосабливайте свой темп мышления к его речи и можете быть уверены, что общаться с вами будет еще приятнее;

0 — 1: вы отличный собеседник. Вы умеете слушать. Ваш стиль общения может стать примером для окружающих.

САМЫГИН СИ., СТОЛЯРЕНКО Л.Д. Психология управления. — *Ростов н/Д, 1997. С. 424 — 425*

2.Представить протокол исследования по методике: ДИАГНОСТИКА ВЕДУЩЕГО СОСТОЯНИЯ «Я» В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ОБЩЕНИИ

ДИАГНОСТИКА ВЕДУЩЕГО СОСТОЯНИЯ «Я» В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ОБЩЕНИИ

Оцените приведенные высказывания в баллах от 0 до 10.

1. Мне порой не хватает выдержки.

2. Если мои желания мешают мне, то я умею их подавлять.

3. Родители, как более зрелые люди, должны устраивать семейную жизнь своих детей.

4. Я иногда преувеличиваю свою роль в каких-либо событиях.

5. Меня провести нелегко.

6. Мне бы понравилось быть воспитателем.

7. Бывает, мне хочется подурачиться, как маленькому.

8. Думаю, что я правильно понимаю все происходящее вокруг.

9. Каждый должен выполнять свой долг.

10. Нередко я поступаю не как надо, а как хочется.

11. Принимая решение, я стараюсь продумать его последствия.

12. Младшее поколение должно учиться у старших, как ему следует жить.

13. Я, как и многие люди, бываю обидчив.

14. Мне удается увидеть в людях больше, чем они говорят о себе.

15. Дети должны, безусловно, следовать указаниям родителей.

16. Я — увлекающийся человек.

17. Мой основной критерий оценки человека — объективность.

18. Мои взгляды непоколебимы.

19. Бывает, что я не уступаю в споре лишь потому, что не хочу уступать.

20. Правила оправданы лишь до тех пор, пока они полезны.

21. Люди должны соблюдать все правила независимо от обстоятельств.

Подсчитайте отдельно сумму баллов по строкам таблицы:

1, 4, 7, 10, 13, 16, 19 (Д - «Дитя»);

2, 5, 8, 11, 14, 17, 20 (В - «Взрослый»);

3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 (Р - «Родитель»). Расположите соответствующие символы в порядке убывания. Если у вас получилась формула ***ВДР,*** то значит, что вы обладаете развитым чувством ответственности, в меру импульсивны и непосредственны, не склонны к назиданиям и поучениям. Вам можно пожелать лишь сохранить эти качества и впредь. Они помогут вам в любом деле, связанном с общением, коллективным трудом, творчеством.

Сочетание ***РДВ*** свидетельствует о категоричности и самоуверенности. «Родитель» с детской непосредственностью режет «правду-матку», ни в чем не сомневаясь и не заботясь о последствиях. Все это может осложнить процесс общения с подчиненными.

Сочетание ***ДВР*** говорит о непосредственности и эмоциональности как главных составляющих процесса общения. Но эти качества хороши до определенных пределов. Если они начинают мешать общению, то пора взять эмоции под контроль.

1.11. ТЕМА ЗАНЯТИЯ: ПСИХОЛОГИЯ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВОСПРИЯТИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Межличностное восприятие в управленческой деятельности. Основные схемы и факторы межличностного восприятия в организации. Фактор превосходства, фактор привлекательности и фактор «отношения к нам».

Механизмы формирования восприятия в организации.

Практические (семинарские) занятия

Межличностное восприятие как идентификация. Социально-психологическая рефлексия. Эмпатия как понимание переживаний другого человека. Стереотипизация как восприятие через признаки социальной группы. Феномен каузальной атрибуции. Эффекты межличностного восприятия: ореола, новизны, первичности, края. Технологии самопрезентации в организации.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

Основные схемы и факторы межличностного восприятия в организации

2.Представить протокол исследования по методике: МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭМПАТИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Методика оценки эмпатичности руководителя

Способность к сопереживанию – эмпатии – понимается в психологии как эмоциональная отзывчивость, чувствительность и внимание к другим людям, их проблемам, горестям и радостям. Эмпатия проявляется в стремлении оказывать помощь и поддержку. Такое отношение к людям подразумевает развитие гуманистических ценностей личности, без чего невозможна ее полная самореализация. Поэтому развитие эмпатии сопровождает личностный рост и становится одним из его ведущих признаков. Эмпатия помогает человеку соединиться с миром людей и не ощущать в нем своего одиночества. Эмпатичность руководителя позволяет ему лучше понимать своих подчиненных, всемерно учитывать «человеческий фактор» в процессе управленческой деятельности.

Для диагностики способности к эмпатии может быть применен опросник А. Мехрабиена и Н. Эпштейна, состоящий из 33 предложений-утверждений. Прочитайте приведенные утверждения и, ориентируясь на то, как вы ведете себя в подобных ситуациях, выразите свое согласие «+» или несогласие «–» с каждым из них.

1. Меня огорчает, когда вижу, что незнакомый человек чувствует себя среди других людей одиноко.
2. Люди преувеличивают способность животных чувствовать и переживать.
3. Мне неприятно, когда люди не умеют сдерживаться и открыто проявляют свои чувства.
4. Меня раздражает в несчастных людях то, что они сами себя жалеют.
5. Когда кто-то рядом со мной нервничает, я тоже начинаю нервничать.
6. Я считаю, что плакать от счастья глупо.

7. Я близко к сердцу принимаю проблемы своих друзей.

8. Иногда песни о любви вызывают у меня много чувств.

9. Я сильно волнуюсь, когда должен (должна) сообщить людям неприятное для них известие.

10. На мое настроение сильно влияют окружающие люди.

11. Я считаю иностранцев холодными и бесчувственными.

12. Мне хотелось бы получить профессию, связанную с общением с людьми.

13. Я не слишком расстраиваюсь, когда мои друзья поступают необдуманно.

14. Мне очень нравится наблюдать, как люди принимают подарки.

15. По-моему, одинокие люди чаще бывают недоброжелательными.

16. Когда я вижу плачущего человека, то я сам (сама) расстраиваюсь.

17. Слушая некоторые песни, я порой чувствую себя счастливым (счастливой).

18. Когда я читаю книгу (роман, повесть и т.п.), то так переживаю, как будто все, о чем читаю, происходит на самом деле.

19. Когда я вижу, что с кем-то плохо обращаются, то всегда сержусь.

20. Я могу оставаться спокойным (спокойной), даже если все вокруг волнуются.

21. Если мой друг или подруга начинают обсуждать со мной свои проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.

22. Мне неприятно, когда люди, смотря кино, вздыхают и плачут.

23. Чужой смех меня не заряжает.

24. Когда я принимаю решение, отношение других людей к нему, как правило, роли не играет.

25. Я теряю душевное спокойствие, если окружающие чем-то угнетены.

26. Я переживаю, если вижу людей, легко расстраивающихся из-за пустяков.

27. Я очень расстраиваюсь, когда вижу страдания животных.

28. Глупо переживать по поводу того, что происходит в кино или о чем читаешь в книге.

29. Я очень расстраиваюсь, когда вижу беспомощных старых людей.

30. Чужие слезы вызывают у меня раздражение.

31. Я очень переживаю, когда смотрю фильм.

32. Я могу оставаться равнодушным (равнодушной) к любому волнению вокруг.

33. Маленькие дети плачут без причины.

Обработка результатов. Сопоставьте свои ответы с ключом и подсчитайте количество совпадений:

Согласен «+» 1, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31

Не согласен «–» 2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33

Пол	Уровень эмпатических тенденций			
	Высокий	Средний	Низкий	Очень низкий
Мужчины	33 – 26	25 – 17	16 – 8	7 – 0
Женщины	33 – 30	29 – 23	22 – 17	16 – 0

Полученное общее количество совпадений (сумму баллов) проанализируйте, сравнив свой результат с показателями, представленными ниже:

Обратите внимание на то, что уровень эмпатических тенденций в среднем выше у женщин. Вероятно, это связано с влиянием культурных особенностей, ожиданий и стереотипов, проявляющихся в поощрении большей чуткости и отзывчивости у женщин и большей сдержанности и невозмутимости у мужчин. В целом же необходимо помнить о возможности развития способности к эмпатии по мере личностного роста и стремления к самоактуализации.

1.12. ТЕМА ЗАНЯТИЯ: ПСИХОЛОГИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Межкультурная коммуникация в деловой сфере. Особенности национальных деловых культур: индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, маскулинность -феминность, избегание неопределенности (Г.Триандис).

Практические (семинарские) занятия

Кросс-культурный менеджмент (Г. Хофстеде). Национальное и интернациональное в межкультурном менеджменте. Взаимодействие языков и культур в современной организации. Межкультурные деловые встречи, переговоры, пресс-конференции, совещания: правила подготовки и проведения. Международный протокол. Способы разрешения межкультурных конфликтов в деловой сфере.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

1.Составьте кейс-стади на тему: «Учет особенностей межкультурной коммуникации в деловом общении». Подготовьте рекомендации для руководителей.

2. Представить протокол исследования по методике: Самооценка эмоционального интеллекта (Тест)

Самооценка эмоционального интеллекта (Тест)

Слагаемые эмоционального интеллекта

Используя пятибалльную шкалу, оцените, в какой мере вы обладает каждой из указанных ниже способностей. Прежде чем выставлять оценку, вспомните реальные ситуации, в которых вы проявляли данное качество:

1 — отсутствует;
2 — проявляется в незначительной степени;
3 — проявляется в средней степени;
4 — проявляется в значительной степени;
5 — присутствует постоянно.

1. Я связываю внутренние психологические состояния с различными эмоциями.	
2. Я умею снять внутреннее напряжение, находясь в сложных ситуациях.	
3. Я знаю о том, как мое поведение влияет на других людей.	
4. При возникновении конфликта я стремлюсь первым разрешить его.	

5. Когда меня охватывает гнев, я могу быстро взять себя в руки.	
6. Я замечаю, когда собеседник начинает злиться.	
7. Я вижу, когда человек испытывает стресс.	
8. Я достигаю консенсуса с другими людьми.	
9. Я распознаю эмоции окружающих.	
10. При выполнении неинтересной работы я умею найти мотивацию.	
11. Я помогаю другим овладеть своими чувствами.	
12. Я помогаю окружающим почувствовать себя комфортно.	
13. Я замечаю, когда у собеседника меняется настроение.	
14. Я сохраняю спокойствие, когда собеседник начинает злиться.	
15. Я могу поставить себя на место другого человека.	
16. При необходимости я могу дать совет и оказать эмоциональную поддержку другим людям.	
17. Я замечаю, когда собеседник начинает занимать оборонительную позицию.	
18. Я могу оценить, насколько поступки человека соответствуют его словам.	
19. Я веду доверительные беседы с другими людьми.	
20. Я отвечаю человеку точно теми же чувствами, которые он проявляет по отношению ко мне.	

Подсчет баллов

Подсчитайте сумму баллов по всем двадцати пунктам, чтобы определить общий уровень эмоционального интеллекта. Самосознание оценивается пунктами 1, 6, 9, 13 и 17; владение собой — пунктами 2, 5, 10, 14 и 18; социальное сознание — пунктами 3, 7, 11, 15 и 19; менеджмент взаимоотношений — пунктами 4, 8, 12, 16 и 20.

Интерпретация результатов

Эта анкета позволяет определить уровень эмоционального интеллекта. Если вы набрали более 80 баллов, у вас высокий уровень эмоционального интеллекта. Если вы набрали 50-80 баллов, у вас есть прочный фундамент для развития эмоционального интеллекта и задатков лидера. Сумма баллов ниже 50 указывает,

что, по вашему мнению, вы обладаете эмоциональным интеллектом ниже среднего. Для каждого из компонентов результат более 20 является высоким, а менее 10 — низким. Что вы предпримете, чтобы улучшить ваши результаты?

1.13. ТЕМА ЗАНЯТИЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНЫМИ СОСТОЯНИЯМИ

Ресурсная сила эмоций и их влияние на окружающих. Способы управления эмоциональной средой организации. Управление людьми на основе управления эмоциями. Понятие и структура «эмоционального интеллекта» Эмоциональная компетентность руководителя.

Практические (семинарские) занятия

Управление эмоциями при принятии решений. Способы управления эмоциональной средой организации. Техники регуляции эмоционального состояния. Техники и методы профилактики эмоционального выгорания

Самостоятельная работа студента (магистранта)

Определите уровень своего эмоционального интеллекта по методике Н. Холла.

Тест на эмоциональный интеллект. Методика Н. Холла.

Тест на эмоциональный интеллект (методика Н. Холла на эмоциональный интеллект) показывает, как вы используете эмоции в своей жизни, и учитывает разные стороны эмоционального интеллекта: отношение к себе и к другим, способности к общению; отношение к жизни и поиски гармонии. Уже является неоспоримым фактом то, что эмоциональный интеллект не менее, и даже более чем классический IQ способствует успеху и психическому и физическому благополучию человека. Радует то, что EQ поддается развитию в отличие от IQ. Пройдя тест EQ, вы узнаете о себе много интересного, сможете эффективнее добиваться своих целей и при этом жить в мире с самим собой и окружающими.

Методика Н. Холла оценки «эмоционального интеллекта» (опросник EQ) // Е.И. Ильин. Эмоции и чувства. – СПб.: Питер, 2001. – С. 633–634. Методика Н. Холла предложена для выявления способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений. Она состоит из 30 утверждений и содержит 5 шкал:

1. Эмоциональная осведомленность - это осознание и понимание своих эмоций, а для этого постоянное пополнение собственного словаря эмоций. Люди с высокой

эмоциональной осведомленностью в большей мере, чем у другие осведомлены о своем внутреннем состоянии.
2. Управление своими эмоциями - это эмоциональная отходчивость, эмоциональная гибкость и т.д., другими словами, произвольное управление своими эмоциями
3. Самомотивация - управление своим поведением, за счет управления эмоциями.
4. Эмпатия - это понимание эмоций других людей, умение сопереживать текущему эмоциональному состоянию другого человека, а так же готовность оказать поддержку. Это умение понять состояние человека по мимике, жестам, оттенкам речи, позе.
5. Распознавание эмоций других людей - умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей.

Инструкция по применению методики Н. Холла.

Ниже вам будут предложены высказывания, которые так или иначе отражают различные стороны Вашей жизни. Пожалуйста, напишите цифру справа от каждого утверждения, исходя из оценки ваших ответов:

Полностью не согласен — (- 3 балла);

В основном не согласен — (-2 балла);

Отчасти не согласен — (-1 балл);

Отчасти согласен — (+ 1 балл);

В основном согласен — (+2 балла);

Полностью согласен — (+ 3 балла).

Текст опросника Н. Холла

1. Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания, как поступать в жизни.

2. Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в моей жизни.

3. Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.

4. Я способен наблюдать изменение своих чувств.

5. Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.

6. Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, такие как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.

7. Я слежу за тем, как я себя чувствую.

8. После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.

9. Я способен выслушивать проблемы других людей.

10. Я не зацикливаюсь на отрицательных эмоциях.

11. Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.

12. Я могу действовать успокаивающе на других людей.

13. Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.

14. Я стараюсь подходить творчески к жизненным проблемам.

15. Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.

16. Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.

17. Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.

18. Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.

19. Знание моих истинных чувств важно для поддержания «хорошей формы».

20. Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто.

21.Я хорошо могу распознавать эмоции по выражению лица.

22. Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.

23. Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.

24. Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.

25. Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.

26.Я способен улучшить настроение других людей.

27. Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми.

28. Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.

29. Я помогаю другим использовать их побуждения для достижения личных целей.

30. Я могу легко отключиться от переживания неприятностей.

Ключ к методике Н. Холла

Шкала «Эмоциональная осведомленность» — пункты 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Управление эмоциями» — пункты 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самомотивация» — пункты 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Эмпатия» — пункты 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Распознавание эмоций других людей» — пункты 12,15, 24, 26, 27, 29.

Подсчет результатов. По каждой шкале высчитывается сумма баллов с учетом знака ответа (+ или -). Чем больше плюсовая сумма баллов, тем больше выражено данное эмоциональное проявление.

Интерпретация.

Уровни парциального (отдельно по каждой шкале) эмоционального интеллекта в соответствии со знаком результатов: 14 и более — высокий; 8–13 — средний; 7 и менее — низкий.

Интегративный (сумма по всем шкалам) уровень эмоционального интеллекта с учетом доминирующего знака определяется по следующим количественным показателям: 70 и более — высокий; 40–69 — средний; 39 и менее — низкий.
2. Предложите собственную программу «Техники регуляции эмоционального состояния для улучшения психологического климата коллектива».

1.14. ТЕМА ЗАНЯТИЯ: ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ

Понятие и основные виды управленческих конфликтов. Природа и причина управленческих конфликтов. Конструктивные и деструктивные функции управленческих конфликтов. Этапы развития конфликта. Участники и движущие силы управленческих конфликтов, их потребности, интересы и цели. Функции и последствия конфликта.

Практические (семинарские) занятия

Технология предупреждения управленческих конфликтов. Технологии рационального поведения в конфликте. Поведение в управленческих конфликтах: стратегии сотрудничества, соперничества, избегания, ухода, кооперации. Переговоры как способ разрешения конфликтов.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

Представить протокол исследования по методике: КАКОВ ВАШ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ (К. Томас)

КАКОВ ВАШ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ (К. Томас)

Выберите те варианты утверждений, которые соответствуют вашим взглядам на конфликтную ситуацию.

1. а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

6) Прежде чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, в чем оба согласны.

2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение. 6) Я пытаюсь уладить спор с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.

3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиваться своего.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение, б) Я стараюсь не видеть чувств другого человека.

5. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого.

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. а) Я стараюсь избежать неприятностей для себя, б) Я стараюсь добиться своего.

7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться уступок другого.

8. а) Я обычно настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я прежде всего стараюсь определить, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий.

б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего.

б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. а) Я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стараюсь успокоить другого, главное — сохранить наши отношения.

12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

13. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.

14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

б) Я пытаюсь показать другому логику моей позиции и преимущество моих взглядов.

15. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.

16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. а) Я обычно настойчиво стремлюсь добиться своего.

528

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

б) Я дам другому остаться при своем мнении, если он пойдет мне навстречу.

19. а) Прежде всего я пытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стараюсь отложить спорные вопросы с тем, чтобы со временем решить их окончательно.

20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным в обращении к другому.

б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и другого человека.

б) Я отстаиваю свою позицию.

23. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

б) Иногда предоставляю другому взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. а) Если позиция кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.

б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.

25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте, б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к интересам другого.

26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.

б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.

27. а) Я зачастую стремлюсь избежать споров.

б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28. а) Я обычно настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку другого.

29. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

Опросник можно применять как для группы, так и для отдельных лиц.

Полученные данные занесите в таблицу, в которой дан ключ к ответам.

N п/п	Соперни-чество	Сотрудни-чество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1.				а	б
2.		б	а		
3.	а				6
4.			а		б
5.		а		б	
6.	б		а		
7.			б	а	
8.	а	б			
9.	б			а	
10.	а		б		
И.		а		б	
12.			б	а	
13.	б		а		
14.	б	а			
15.				б	а
16.	б			а	
17.	а			б	

18.			б		а
19.		а		б	
20.		а	б		
21.		б		а	
22.	б		а		
23.		а		б	
24.			б		а
25.	а				б
26.		б	а		
27.				а	б
28.	а	б			
29.			а	б	
30.		б			а

При обработке подсчитывается количество ответов, приходящихся на каждую из колонок (один ответ дает 1 балл). Допустим, мы получили результаты: соперничество — 3; сотрудничество — 5; компромисс — 12; избегание — 6; приспособление — 4.

Такая картина позволяет сделать вывод: человек в конфликтной ситуации склонен к компромиссу. Ему свойственно стремление избегать конфликта, а в случае возникновения последнего он стремится к сотрудничеству.

Пассивное приспособление к конфликтной ситуации, стремление к сотрудничеству любой ценой ему не присущи. Анализ ответов позволит оценить степень адаптации каждого члена коллектива к совместной деятельности.

2.Представить протокол исследования по методике: ПРЕДРАСПОЛОЖЕНЫ ЛИ ВЫ К КОНФЛИКТАМ?

ПРЕДРАСПОЛОЖЕНЫ ЛИ ВЫ К КОНФЛИКТАМ?

У любого человека можно выделить черты характера, предрасполагающие к конфликтам в межличностном общении. У одних они ярко выражены, у других слабее. О том, что вы сами в соответствующих условиях можете содействовать возникновению конфликта, необходимо знать. Это поможет вам правильно определить поведение и скорректировать его. Из предлагаемых ответов на вопросы выберите подходящий вариант.

/. *Как вы реагируете на критику?*

а) как правило, критика меня глубоко уязвляет;

б) критику обычно принимаю глубоко к сердцу;

в) пытаюсь учесть, если критика справедлива;

г) на критику обычно не обращаю внимания.

2. Верите ли вы людям?

а) придерживаюсь того мнения, что лучше никому не верить;

б) людям почти не верю, я в них обманулся;

в) я верю людям, когда нет особых оснований для недоверия;

г) обычно я доверяю всем людям без разбора.

3. Вы умеете бороться за свою точку зрения?

а) я всегда упорно отстаиваю свои взгляды;

б) отстаиваю свои взгляды лишь тогда, когда полностью убежден, что прав;

в) скорее уступлю, чем буду энергично отстаивать свои взгляды;

г) предпочитаю отказаться от своих взглядов, чем из-за них конфликтовать.

4. Вы предпочитаете руководить или подчиняться?

а) в любом деле люблю руководить сам;

б) люблю как руководить, так и быть руководимым;

в) охотно работаю под чьим-либо руководством;

г) как правило, предпочитаю работать под чьим-нибудь руководством и ответственность передаю ему.

5. *Если вас кто-то обидел ...*

а) стараюсь отплатить тем же;

б) боюсь мстить из-за дальнейших последствий;

в) считаю месть лишним, ненужным усилием;

г) если меня кто-то обидел — обиду быстро забываю.

6. Вас попытались обойти в очереди ...

а) способен такого человека вышвырнуть вон;

б) ругаюсь, но если только ругаются другие;

в) молчу, хотя возмущен;

г) предпочитаю отступить, в ссору не вникаю.

7. Просто ли вас «выбить из колеи»?

а) я легко расстраиваюсь по самым незначительным поводам;

б) я расстраиваюсь, когда на то есть серьезные причины;

в) расстраиваюсь редко и только по серьезным причинам;

г) меня мало что расстраивает.

8. Вы «лед» или «пламя»?

а) я горяч и вспыльчив;

б) не очень вспыльчив;

в) скорее спокоен, чем вспыльчив;

г) я вполне спокойный человек.

9. Легко ли вам говорить правду?

а) я всегда говорю то, что думаю, прямо в глаза;

б) бывает, что я могу сказать все, что думаю;

в) говорю обдуманно лишь после размышления;

г) я не раз взвешу свои слова, прежде чем что-нибудь сказать.

В зависимости от варианта ответа поставьте за а) — 1 балл, за б) — 2, за в) — 3, за г) — 4 балла. Суммируйте результаты.

От 9 до 19 баллов. Вы человек тяжелый в общении, подчас идете на конфликт не ради дела, а «из-за принципа». Возможно, вы, не признаваясь самому себе, испытываете удовлетворение, давая волю своим эмоциям и наблюдая как разгораются страсти вокруг вас. Иногда о вас люди говорят. «Борец за правду», «Смелый, не боишься критиковать недостатки». Но прислушайтесь к мнению других: «Побереги свои нервы и нервы окружающих», «Твою бы энергию да в мирных целях». Признайтесь себе честно, так ли велика полезная отдача от вашей борьбы за справедливость?

От 20 до 25 баллов. Эта сумма позволяет считать вас человеком уживчивым, общительным, покладистым, способным противостоять обострениям отношений в группе, коллективе.

От 26 до 34 баллов. Вы едва ли являетесь источником конфликта. Однако общение с вами немногим доставляет удовольствие, поскольку не интересен тот человек, который всегда и во всем со всеми соглашается. К тому же пассивность, стремление уйти в сторону невольно делает вас косвенным виновником конфликтных ситуаций.

ВИШНЯКОВА Н.Ф. Конфликтология. — *Минск, 2000. С, 214 — 216*

1.15. ТЕМА ЗАНЯТИЯ: КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

Определение корпоративной культуры. Корпоративная культура: философия, миссия. Основные характеристики и структура корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Сила корпоративной культуры (опросник Р. Дафта).

Практические (семинарские) занятия

Виды корпоративной культуры – клановая, бюрократическая, рыночная, адхократическая. Индикаторы корпоративной культуры и идентификация организационной культуры. Организационная культура и лидер организации (Э. Шейн). Формирование корпоративной культуры, основные принципы. Диагностика корпоративной культуры организации.

Самостоятельная работа студента (магистранта)

Представить протокол исследования по методике: САМООЦЕНКА АКТУАЛЬНОСТИ СТРЕССОВОГО СОСТОЯНИЯ

САМООЦЕНКА АКТУАЛЬНОСТИ СТРЕССОВОГО СОСТОЯНИЯ

Чтобы оценить ваше нынешнее состояние на предмет наличия у вас стресса, ответьте на десять вопросов, изложенных в следующей таблице. За ответы «Никогда», «Иногда» и «Часто» поставьте соответственно 1, 2 и 3 балла. Суммируйте полученные баллы.

	Никогда	Иногда	Часто
1. Я испытываю трудности со сном			
2. Я чувствую себя напряженным, раздраженным и нервным			
3. Малейший шум заставляет меня вздрагивать (иногда даже подпрыгивать)			
4 У меня предчувствие беды, которая угрожает мне			
5. Я чувствую себя отчужденным от коллег и избегаю их			

6. Моя работа больше не интересует меня, я чувствую, что у меня нет будущего			
7. Я очень устал физически и умственно			
8. У меня приступы головокружения, спазмы в горле и сильное сердцебиение, когда напоминают о травматическом событии			
9. Я чувствую себя сверхвзволнованным, я действую импульсивно и поступаю непреднамеренно			
10. Я пытаюсь снизить впечатление от травматического события в мыслях, снах или кошмарах			

Если вы набрали до 15 баллов: состояние стресса у вас находится в пределах нормы.

Если вы набрали от 15 до 25 баллов: вы испытываете стрессовое состояние сверх нормы и должны предпринять меры, чтобы уменьшить давление, под которым вы находитесь.

Если вы набрали до 26 до 30 баллов: вы в критическом стрессовом состоянии и должны обратиться за помощью к кому-либо близкому вам или к профессиональному психологу.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, ПРЕЗЕНТАЦИЙ

Введение в психологию управления

1. Психология управления как отрасль современной психологии.
2. Объект психологии управления
3. Субъект психологии управления

Теоретические основы психологии управления

1. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления.
2. Психология управления как часть психологии труда. Содержательные связи психологии управления с другими смежными психологическими направлениями (социальная психология, психология личности, психология развития, организационная психология, психология рекламы и т.д).
3. История развития психологии управления

Методологические основы психологии управления

1. Методологические подходы к управлению: процессный, системный, ситуационный.
2. Управление в контексте основных направлений теорий психологической науки: психоаналитические, бихевиористические и гуманистические.
3. Принципы и методы психологии управления. Основные характеристики управления.
4. Основные понятия психологии управления: организация, личность, группа, поведение, общение, управление, руководство, лидерство, власть, управленческая деятельность, управленческие отношения.

Методы исследования в психологии управления

1. Основные методы психологии управления: наблюдение, эксперимент
2. Основные методы психологии управления беседа, интервью,
3. Основные методы психологии управления анкетирование, тестирование
4. Основные методы психологии управления контент – анализ, ролевые и деловые игры.

Личность в психологии управления

1. Понятие личности в современной психологии управления.
2. Психологическая структура личности.
3. Когнитивные, эмоционально – волевые и индивидуально – типологические особенности личности.
4. Социализация, социальный статус и социальная роль личности в организации.

Личность руководителя как субъекта управления организацией

1. Личность руководителя как субъекта управления организацией
2. Лидерство и руководство.
3. Социально - психологические требования и способности к управленческой деятельности.
4. Понятие стиля управления. Классификация стилей управления.

Психология принятия управленческих решений

1. Понятие управленческого (организационного) решения.
2. Типология управленческих решений. Виды управленческих решений
3. Этапы выработки управленческих решений.
4. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

Мотивационные аспекты управления решений

1. Понятие мотивации в психологии управления.
2. Теоретико-методологические подходы к проблеме мотивации трудовой деятельности.
3. Теории мотивации и их характеристики.
4. Виды, типы и уровни мотивации.

Личность и построение деловой карьеры в организации

1. Социально-психологическое понятие «карьера». Типы и стадии карьеры.
2. Критерии и факторы карьерного успеха.
3. Гендерные аспекты карьеры.
4. Технологии карьерного менеджмента.
5. Психологическое обеспечение управления карьерой личности.

Психология деловой коммуникации и профессионального общения

1. Современные представления об общении в профессиональной деятельности.
2. Коммуникативная, перцептивная, интерактивная стороны делового общения.
3. Вербальные и невербальные средства в коммуникативном процессе.
4. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения.
5. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.
6. Формы делового общения. Деловая беседа, психологические предпосылки ее успешности.
7. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Психология межличностного восприятия в организации

1. Межличностное восприятие в управленческой деятельности.
2. Механизмы формирования восприятия в организации. Межличностное восприятие как идентификация.
3. Социально-психологическая рефлексия.
4. Эмпатия как понимание переживаний другого человека. Стереотипизация как восприятие через признаки социальной группы. Феномен каузальной атрибуции.
5. Эффекты межличностного восприятия: ореола, новизны, первичности, края.
6. Технологии самопрезентации в организации.

Психология межкультурной коммуникации

1. Межкультурная коммуникация в деловой сфере.
2. Особенности национальных деловых культур: индивидуализм-коллективизм, дистанция власти, маскулинность -фемининность, избегание неопределенности (Г.Триандис).
3. Кросс-культурный менеджмент (Г. Хофстеде).
4. Национальное и интернациональное в межкультурном менеджменте.
5. Межкультурные деловые встречи, переговоры, пресс-конференции, совещания: правила подготовки и проведения.
6. Способы разрешения межкультурных конфликтов в деловой сфере.

Управление эмоциональными состояниями

1. Способы управления эмоциональной средой организации..
2. Эмоциональная компетентность руководителя.
3. Техники регуляции эмоционального состояния.
4. Техники и методы профилактики эмоционального выгорания.

Психология управленческих конфликтов

1. Понятие и основные виды управленческих конфликтов.
2. Конструктивные и деструктивные функции управленческих конфликтов.
3. Этапы развития конфликта.
4. Участники и движущие силы управленческих конфликтов, их потребности, интересы и цели.

5. Технология предупреждения управленческих конфликтов.

6. Поведение в управленческих конфликтах: стратегии сотрудничества, соперничества, избегания, ухода, кооперации.

7.Переговоры как способ разрешения конфликтов.

Корпоративная культура организации

1. Корпоративная культура организации

2.Виды корпоративной культуры – клановая, бюрократическая, рыночная, адхократическая.

3. Диагностика корпоративной культуры организации.

ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

Задание: выберите ОДИН правильный ответ

1. Одним из разделов психологии управления является:
А. Организационное поведение
Б. Психология личности
В. Социальная психология

2. Суть кросс-культурного метода в психологии управлении сводится к изучению:
А. Уровня культурного развития работников предприятия
Б. Исключительно внутриорганизационной культуры
В. Деятельности менеджеров в условиях различных культур

3. Выберите правильную формулировку:
А. Управленческая техника – это совокупность конкретных умений и навыков решения управленческих задач
Б. Управленческая техника – это творческое использование управленческих умений и навыков в нестандартных, нетипичных ситуациях
В. Управленческая техника – это организация собственной деятельности и деятельности других для наиболее полного раскрытия способностей и творческого потенциала каждого работника

4. Феномен лидерства проявляется в большей степени:
А. В индивидуальной психике
Б. В малой группе
В. В обществе в целом

5. Какой из представленных стилей руководства НЕ относится к выделенным К. Левиным:
А. Авторитарный
Б. Демократический
В. Хозяйственный

6. Лидерство – это:
А. Преимущественно психологический по своей природе феномен
Б. То же самое, что и руководство
В. Преимущественно социальный по своей природе феномен

7. С точки зрения теории черт лидерства набор психологических характеристик лидера:
А. В основном приобретается при жизни

Б. В основном является врожденным
В. Определяется текущей ситуацией

8. Человек, оказывающий решающее влияние на членов группы в активации их усилий по достижению поставленной цели, вносящий наибольший вклад в этот процесс – это:
А. Инструментальный лидер
Б. Эмоциональный лидер
В. Формальный лидер

9. Одним из механизмов, выделенных Р.Л. Кричевским и обусловливающих выдвижение в позицию лидера, является механизм:
А. Ценностного обмена
Б. Эмоционального обмена
В. Обмена действиями

10. Какой из перечисленных компонентов НЕ входит в психологическую структуру управленческой деятельности:
А. Цель
Б. Контроль
В. Мотив
Г. Знания

11. Общение, согласно Г.М. Андреевой, имеет три основные стороны (характеристики). Какой пункт лишний?
А. Функциональная сторона
Б. Перцептивная сторона
В. Коммуникативная сторона
Г. Интерактивная сторона

12. Какое из перечисленных качеств, черт личности руководителя НЕ может положительно влиять на эффективность управления:
А. Авторитарность
Б. Эмоциональная уравновешенность
В. Спонтанность

13. Природа межличностных отношений, согласно Г.М. Андреевой:
А. Социальная
Б. Эмоциональная
В. Деятельностная
Г. Нормативная

14. Чувства неприязни, недоверия к коммуникатору и его информации связано с:
А. Семантическим барьером
Б. Логическим барьером
В. Барьером отношения

15. Процесс управления основан на психологическом механизме:
А. Аттракции
Б. Эмпатии
В. Влияния
Г. Рефлексии

16. Пирамида человеческих потребностей разработана:
А. А. Маслоу
Б. К. Левиным
В. А.Н. Леонтьевым
Г. К. Роджерсом

17. Важнейшим психологическим признаком команды как общности, согласно Д. Майерсу, является:
А. «Мы-чувства»
Б. Групповое мышление
В. Интеллектуальное единство
Г. Волевое единство

18. В ситуациях ограниченного времени и стресса оптимальным будет стиль руководства:
А. Демократический
Б. Авторитарный
В. Либеральный

19. Имидж руководителя в большей степени направлен на:
А. Достижение личных целей
Б. Достижение целей коллег
В. Достижение целей организации

20. К конкретным управленческим действиям НЕ относится:
А. Переговоры
Б. Обход
В. Публичное выступление
Г. Формирование имиджа

МАТЕРИАЛЫ ПО КОНТРОЛЮ И ОЦЕНКЕ УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Вопросы
по дисциплине «Психология управления»

1. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления.
2. Основные современные подходы к определению объекта, предмета, задач психологии управления.
3. Источники знания в психологии управления.
4. Основные направления развития психологии управления в XXI веке.
5. Психология управления как часть психологии труда.
6. Содержательные связи психологии управления с другими смежными психологическими направлениями (социальная психология, психология личности, психология развития, организационная психология, психология рекламы и т.д).
7. Возникновение и развитие «классической теории научного менеджмента» (начало XX века - конец 20-х годов).
8. Школа научного управления (1885-1920). Ф. Тейлор «Принципы научного управления».
9. Школы управленческой деятельности: школа научной организации труда (Ф. Тейлор, П.И. Корженцев, А.К. Гостев и др.)
10. Административная школа или школа классического менеджмента (1920-1950). А. Файоль – основатель психологии управления.
11. Школа «человеческих отношений» (1930-1950). Понятие социальный человек (Э. Мэйо, Ч. Барнард, М. Фоллетт).
12. Методологические подходы к управлению: процессный, системный, ситуационный.
13. Современное состояние психологии управления, основная проблематика и направления исследований.
14. Принципы и методы психологии управления.
15. Основные понятия психологии управления: организация, личность, группа,
16. Основные понятия психологии управления: поведение, общение, управление, руководство, лидерство, власть
17. Основные понятия психологии управления: управленческая деятельность, управленческие отношения.
18. Особенности организации исследований в области психологии управления.
19. Общенаучные и этические проблемы организации экспериментальных исследований в психологии управления.
20. Общая схема организации исследования в психологии.
21. Основные методы психологии управления: наблюдение, эксперимент

22. Основные методы психологии управления: анкетирование, беседа, интервью, анкетирование, тестирование

23.Основные методы психологии управления: контент – анализ, ролевые и деловые игры, анализ результатов управленческой деятельности.

24.Анализ результатов (продуктов) управленческого труда руководителя (нормативно - распорядительной документации, инструкций, приказов, распоряжений и т. п.).

25. Ответственность психолога при освещении результатов эмпирических исследований в области психологии управления.

26. Понятие личности в современной психологии управления.

27. Психологическая структура личности.

28. Когнитивные, эмоционально – волевые и индивидуально – типологические особенности личности.

29. Социализация, социальный статус и социальная роль личности в организации.

30. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от индивидуально – психологических особенностей личности.

31. Социально - психологические основы деятельности руководителя.

32. Социально - психологические требования и способности к управленческой деятельности.

33. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений.

34. Социально-психологические аспекты управления организацией.

35. Имидж руководителя.

36. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.

37. Социальные роли руководителя организации.

38. Лидерство и руководство.

39. Понятие стиля управления.

40. Классификация стилей управления.

41.Влияние стиля управления на социально-психологический климат и формирование команды.

42. Понятие управленческого (организационного) решения.

43. Принятие решений как важнейшая составляющая управленческой деятельности.

44. Различные подходы к принятию решений в психологии.

45. Типология управленческих решений.

46.Принятие и реализация эффективных управленческих решений. Этапы выработки управленческих решений.

47.Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

48.Прогнозирование результатов управленческих решений.

49.Виды управленческих решений: по субъекту и объекту принятия решений; по сроку действия; по характеру решаемых задач; по сложности; по уровню принятия решений; по частоте повторения; по степени новизны; по способу выработки решения.

50.Этапы выработки управленческих решений.

51. Понятие мотивации в психологии управления.

52. Теоретико-методологические подходы к проблеме мотивации трудовой деятельности.

53. Теории мотивации и их характеристики.

54. Виды, типы и уровни мотивации.

55. Поведение в управленческих конфликтах: стратегии сотрудничества, соперничества, избегания, ухода, кооперации

56. Управление трудовой мотивацией.

57. Система методов улучшения мотивации работников и повышения результативности труда.

58. Технология предупреждения управленческих конфликтов.

59. Мотивационные стратегии и методы.

60. Мотивационный профиль личности.

61. Социально-психологическое понятие «карьера».

62. Типы и стадии карьеры.

63. Целеполагание в карьере и карьерное планирование.

64. Основные модели и стратегии карьеры.

65. Критерии и факторы карьерного успеха.

66. Гендерные аспекты карьеры.

67. Технологии карьерного менеджмента.

68. Роль ВУЗа в сопровождении карьеры молодых специалистов.

69. Психология деловой коммуникации и профессионального общения.

70. Коммуникативная, перцептивная, интерактивная стороны делового общения.

71. Вербальные и невербальные средства в коммуникативном процессе: оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические, пространственно-временные.

72. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения.

73. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.

74. Формы делового общения.

75. **Межличностное восприятие** в управленческой деятельности.

76. Механизмы формирования восприятия в организации.

77.Основные схемы и факторы межличностного восприятия в организации.

78. Межличностное восприятие как идентификация.

80.Социально-психологическая рефлексия.

81.Эффекты межличностного восприятия: ореола, новизны, первичности, края.

82. Технологии самопрезентации в организации.

83. Межкультурная коммуникация в деловой сфере.

84. Национальное и интернациональное в межкультурном менеджменте.

85. Способы разрешения межкультурных конфликтов в деловой сфере.

86. Способы управления эмоциональной средой организации.

87. Эмоциональная компетентность руководителя.

88. Понятие и основные виды управленческих конфликтов.

89. Природа и причина управленческих конфликтов.

90. Этапы развития конфликта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Авдулова, Т. П. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 231 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
2. Урбанович А.А. Психология управления. Учебное пособие. - Мн.: Харвест, 2017
3. Ахтаева Н.С., Абдижаппарова А.И., Бекбаева З.Н. Басқару психология. – Алматы: Қазақ университеті, 2018.
4. Межличностное восприятие в группе /Под ред. Г.М.Андреевой, А.И.Донцова/ М. МГУ. 2017 .
5. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений. М. МГУ. 2015.
6. Кросс-культурная психология. Исследования и применение/Пер. с анг. Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2017.-560 с
7. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М. МГУ. 2016.
8.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами. - СПб: Речь, 2018.
2. Добреньков В. И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход. Учеб. пособие. - М.: КДУ, 2015.
3. Евтихов, О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. - СПб.: Речь, 2010.
4. Игнатов В. Г. Теория управления: курс лекций / В.Г. Игнатов, Л.Н. Албастова. - М. ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д: Изд. центр «МарТ», 2016.
5. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. 1982.
6. Гозман Л.Я. Психология межнациональных отношений. М.Изд-во МГУ. 1987.
7. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. М. 1979.
8. Жуков В.М. Проблемы измерения точности межличностного восприятия. Вестник МГУ, серия "Психология", 1978, N2.
9. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М. МГУ. 1989.
10. Саксакулим Г.И. Психолог на предприятии. М. Экономика. 1982. Тема1
11. Стефаненко Т.Г. Социальные стереотипы и межэтнические отношения (Общение и оптимизация совместной деятельности). М. 1987
12. Скотт Д.Б. Способы разрешения конфликтов. Выпуск 2.-Киев. – ЛТД., 1991 г- 208 с

13. Зигерт В. Руководитель без конфликтов –М.: Экономика, 1990.-136с
14. Кабаченко В.С. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Юнити, 2013.
15. Столяренко А.Д. Психология управления. - Ростов - на - Дону: Феникс, 2013.
16. Полукаров В. Л. Психология менеджмента: учеб. пособие / В. Л. Полукаров, В. И. Петрушин. – 2-е изд. – М.: КНОРУС, 2010.
17. Розанова В.А. Психология управления. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». – 2012.
18. Столяренко А.Д. «Психология делового общения и управления» Ростов - на - Дону: Феникс, 2015.
19. Internet resources www.nasoup.com. http://www.azps.ru
20. http://www.top-personal.ru

УНИВЕРСИТЕТ «ТУРАН-АСТАНА»

Утверждено на заседании

Академического комитета

Председатель

Нарбинова М.М.

_____

«_____»_____2023 г.

Образовательная программа:

7М10101 – Педагогика и психология

МН-ЮП, МН-Т, МН-Эк, МН-УА, МН-Ф, МН-М,

МН-ГМУ, МН-ПП, МН-ИС,МП-ЮП, МП-Т, МП-Эк,

МП-УА, МП-Ф, МП-М,МП-ГМУ, МП-ПП, МП-ИС

(магистратура)

ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
(SYLLABUS)

«Психология управления»

АСТАНА – 2023

Программа дисциплины

«Психология управления»

Утверждена: Академическим комитетом по направлению подготовки кадров «7М10101 – Педагогика и психология»

(протокол № ____от « ____» _____ 20___ г. № __);

Одобрена на заседании кафедры (протокол от _____№___);

Заведующий кафедрой		Донбаева А.Б.
	(подпись)	(И.О. Фамилия)

Составлена:

профессор		Жантикеев С.К.
(должность)	(подпись)	(И.О. Фамилия)

Согласовано (работодатель):

Исполнительный директор		Шабакбаева А.Н.
(должность)	(подпись)	(И.О. Фамилия)

1. Информация о преподавателе.

- Краткая информация Жантикеев Серик Крыкбаевич, кандидат психологических наук, профессор

- Перечень требований преподавателя: , активность, ответственность, своевременность

- Часы работы/встреч: пятница с 14.00-18.00

- Офис (аудитория)/ место встреч: 219

- Тел.: zhantikeyev@tau-edu.kz

2. Описание изучаемой дисциплины

Дисциплина «Психология управления» - составная часть профессиональной подготовки образовательной программы магистратуры и изучается в 1 семестре. На изучение дисциплины всего отведено 90 академических часов, которые распределены по видам занятий следующим образом:

- аудиторные занятия – 30 часов,

- самостоятельная работа студента (СРО) – 60 часов.

Аудиторное время в объёме 30 часов составляют:

- лекций – 15 часов,

- практические занятия 15 часов.

Форма итогового (семестрового) контроля знаний студентов: 1-й курс, 2-й семестр – экзамен.

3. Цели и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Психология управления» являются: обеспечение научно - обоснованной подготовки высококвалифицированных специалистов на основе

изучения и анализа психологических условий и особенностей управленческой деятельности в процессе профессионального становления в рамках выбранной специальности.

Задачами курса являются углубление знаний магистрантов о психологических функциях, содержании и технологии реализации основных функций менеджера, формирование представлений о психологических факторах эффективности управленческой деятельности руководителя, формирование практических навыков и умений психологического изучения управленческой деятельности, реализации технологии взаимодействия с руководителем организации.

Изучив дисциплину, студент должен:

Знать: историю становления и современные модели менеджмента, используемые в нашей стране и за рубежом; функции и основные методы управленческой деятельности руководителя; социально-психологические механизмы воздействия менеджера на личность сотрудников и трудовые коллективы; социально-психологические особенности объекта управления.

Уметь: применять методы психологической диагностики личности и профессиональной деятельности управленческого персонала; взаимодействовать с руководителями в интересах решения производственных задач и развития персонала; изучать и предлагать рекомендации руководителям по гармонизации социально-психологического климата в трудовых коллективах; содействовать распространению и внедрению в практику управлеческой деятельности достижений психологической науки.

Иметь представление: о теоретических подходах к проблеме обоснования психологических основ управленческой деятельности в современных организациях.

Пререквизиты 1) Общая психология, 2) Социальная психология, 3) Психология общения

4) Дифференциальная психология, 5) Психология труда, 6)Психологическая диагностика.

Постреквизиты 1) Психология управления персоналом, 2)Профессиональное мастерство и этика психолога, 3)Психологическое деловое консультирование.

4. Формат обучения: очное (традиционное), смешанное, 100% онлайн

5. Темы и продолжительность их изучения

5.1. Лекционные занятия

№№ п/п	Тема занятия [№ литературы, §§…, страницы]	Объем, часы	Неделя изучения
1	Введение в психологию управления [№2, с.4-7; №3, с.2-3] История развития психологии управления [№2, с.7-9; №3, с.4-8; доп. №4, с.14-22]	1	1 неделя
2	Методы научных исследований в общей психологии [№2, с.9-11; №3, с.8-16]	1	2 неделя
3	Теоретические и методологические основы психологии управления [№2, с.9-11; №3, с.8-16]	1	3 неделя
4	Методы исследования в психологии управления [№2, с.9-11; №3, с.8-16]	1	4 неделя
5	Личность в управленческом взаимодействии [№2, с.46-54; №3, с.16-28]	1	5 неделя
6	Личность руководителя как субъекта управления организацией [№2, с.75-78; №3, с.28-38]	1	6 неделя
7	Психология принятия управленческих решений [№2, с.11-33; №3, с.127-137]	1	7 неделя
8	Мотивационные аспекты управления решений [№2, с.128-142; №3, с.137-157]	1	8 неделя

9	Личность и построение деловой карьеры в организации [№2, с.45-54; №3, с.105-127]	1	9 неделя
10	Психология деловой коммуникации и профессионального общения [№2, с.210-218; №3, с.61-87; №8, с. 88-102]	1	10 неделя
11	Психология межличностного восприятия в организации [№2, с.187-200; №3, с.88-105; №5 С. 119-134]	1	11 неделя
12	Психология межкультурной коммуникации [№2, с.187-200; №5, с.105-115; №7, С. 23-67]	1	12 неделя
13	Управление эмоциональными состояниями [№2, с.78-84; №3, с.173-181; №6, С.25-49]	1	13 неделя
14	Психология управленческих конфликтов [№2, с.142-161; №3, с.157-173]	1	14 неделя
15	Корпоративная культура организации [№2, с.127-147; №3, с.187-200]	1	15 неделя
ИТОГО:		**15**	

5.2. Практические занятия

№№ п/п	**Тема занятия [№ литературы, §§…, страницы]**	**Форма проведения**	**Объем, часы**	**Неделя изучения**
1	Психология управления как современная наука и практика [№2, с.4-7; №3, с.2-3] Этапы развития психологии управления [№2, с.7-9; №3, с.4-8; доп. №4, с.14-22]	обсуждение докладов на тему: «Методология психологии управления»	1	1 неделя
2	Методы научных исследований в общей психологии [№2, с.9-11; №3, с.8-16]	поисковая творческая работа	1	2 неделя

3	Сравнительный анализ теоретико- методологических предпосылок развития психологии управления [№2, с.9-11; №3, с.8-16]	интерактивная конференция на тему «Предпосылки развития психологии управления»	1	3 неделя
4	Характеристика основных диагностических методов в психологии управления [№2, с.9-11; №3, с.8-16]	групповая дискуссия	1	4 неделя
5	Социальный статус и социальная роль личности в обществе и в организации [№2, с.46-54; №3, с.16-28]	семинар-практикум – решение ситуационных практических задач	1	5 неделя
6	Руководитель как субъект управления организацией на основе исследования стилей управления [№2, с.75-78; №3, с.28-38]	проведение опыта на установление различий стилей управления	1	6 неделя
7	Принятие и реализация управленческих решений и оценка их эффективности [№2, с.11-33; №3, с.127-137]	демонстрационный эксперимент	1	7 неделя
8	Разработка мотивационных стратегий и методов в формате кейс - стади [№2, с.128-142; №3, с.137-157]	семинар-дискуссия - обсуждение различных методик психологического исследования применительно к нуждам практики	1	8 неделя
9	Технологии карьерного продвижения и оценки	проведение опыта, иллюстрирующий	1	9 неделя

	карьерного потенциала личности [№2, с.45-54; №3, с.105-127]	эффективность карьерного роста		
10	Коммуникативные барьеры в деловой коммуникации и способы их профилактики посредством мини - кейсов [№2, с.210-218; №3, с.61-87; №8, с. 88-102]	Изучение основных видов коммуникаций	1	10 неделя
11	Механизмы формирования межличностного восприятия в организации [№2, с.187-200; №3, с.88-105; №5 С. 119-134]	обучающий тренинг – как происходить восприятие и понимание человека человеком	1	11 неделя
12	Кросс - культурный менеджмент как фактор производственной коммуникации [№2, с.187-200; №5, с.105-115; №7, С. 23-67]	учебная дискуссия	1	12 неделя
13	Способы управления эмоциональной средой организации [№2, с.78-84; №3, с.173-181; №6, С.25-49]	круглый стол – «Эмоциональная сфера личности»	1	13 неделя
14	Диагностика конфликтов в управленческой деятельности, стратегии и технологии их преодоления [№2, с.142-161; №3, с.157-173]	Отработка конфликтных ситуаций в парах (подгруппах)	1	14 неделя
15	Прогнозирование перспектив корпоративной культуры на основе анализа ее индикаторов [№2, с.127-147; №3, с.187-200]	практическое исследование и эксперимент	1	15 неделя

ИТОГО:		**15**	

6. Задания самостоятельной работы

№	Тема	Вид работ (форма)	Содержание задания	Срок сдачи
1	Введение в психологию управления	Конспект: «Современная психология управления: наука или опыт».	Цель: Проведите краткий анализ литературы по теме подготовьте устную презентацию. Составьте глоссарий основных понятий.	2 неделя
2	Методы научных исследований в общей психологии	Письменная работа ROS	Цель: Изучение психологических особенностей студентов Содержание письменной работы ROS: 1. Подбор методик 2.Проведение исследования познавательных процессов студентов 3.Обработка полученных данных 4.Интерпретация полученных данных 5.Выводы и рекомендации	7 неделя

3	Теоретические и методологические основы психологии управления	Анализ современных теорий управления.	Цель: анализ современных теорий с различных методологических подходов. Подготовьте устную презентацию.	3 неделя
4	История развития психологии управления	Напишите аналитическое эссе «Парадигмы психологии управления: вызовы XXI века».	Цель: проведение сравнительного анализа истории развития психологии управления	4 неделя
5	Личность в управленческом взаимодействии	Проведите прикладное исследование с помощью тестов «Оценка эффективности деятельности руководителя»; «Оценка карьерных ориентаций - Якоря карьеры» (по выбору).	Цель: применение методик исследования личности в управленческом взаимодействии	5 неделя
6	Личность руководителя как субъекта управления организацией	На основе анализа психологических особенностей личности в организации	Цель: отработка теста по изучению особенностей командных ролей руководителя	6 неделя
7	Психология принятия управленческих решений	Создайте презентацию на тему: «Типология управленческих решений» Сформулируйте выводы.	Цель: изучить типы управленческих решений	8 неделя

8	Мотивационные аспекты управления решений	Презентация «Повышение мотивации работников организации».	Цель: определение мотивационных аспектов управленческой деятельности	9 неделя
9	Личность и построение деловой карьеры в организации	Разработайте индивидуальную программу «Моя карьера и профессиональное развитие».	Цель: определение собственных целей карерного роста и его предпосылок и разработка плана по повышению уровня успешности собственной карьеры.	10 неделя
10	Психология деловой коммуникации и профессионального общения	«Формы делового общения». Подготовьте устную презентацию и проведите анализ	Цель: Выделить виды и фунции оющения и их специфику в профессиональной коммуникации.	11 неделя
11	Психология межличностного восприятия в организации	Подготовьте тренинговую программу на тему: «Эффективные технологии самопрезентации».	Цель: определение основых аспектов самопрезентации.	12 неделя
12	Психология межкультурной коммуникации	«Учет особенностей межкультурной коммуникации в деловом общении».	Цель: определение специфики межкультурной коммуникации и подготовьте рекомендации для руководителей.	13 неделя
13	Управление эмоциональны	Определите уровень своего эмоционального	Цель: изучение уровня эмоционального интеллекта и	14 неделя

	ми состояниями	интеллекта по методике Н. Холла.	подготовки программы «Техники регуляции эмоционального состояния для улучшения психологического климата коллектива».	
14	Психология управленческих конфликтов	Решение проблемных ситуаций и управленческих конфликтов. Подготовьте устную презентацию и проведите анализ.	Цель: изучение конфликтных ситуаций в управленческой деятельности	15 неделя

7. Время консультаций

Консультации- каждую пятница с 14:00 до 16:00 час в аудитории В. 219/1 или направлять свои вопросы по электронному адресу: zhantikeyev@tau-edu.kz

8. Расписание проверок знаний обучающихся

Проверка знаний студентов осуществляется в ходе проведения практических занятий и консультаций / СРМП согласно утвержденному графику СРМП ***(****если магистратура).*

9. Критерии оценки знаний обучающихся

Тип задания	Вес каждого задания	Оценочная шкала	Исключения и отличительные особенности	Распределение оценок
Реферат	30%	50-100	«Отлично»	90-100 балов
			«Хорошо»	70-89 балов
			«Удовлетворительно»	50-69 балов
			«Неудовлетворительно, не зачтено»	0-49 балов
			Письменные работы 1 Содержания письменной работы – 1-25 баллов 2 Степени самостоятельности автора работы, проявлению собственного, авторского мнения студента - 1-25 баллов 3 Структурированность работы, последовательность в изложении материала – 1-20 баллов 4 Использование литературы	

			последних лет – 1-10 баллов 5 Соответствие требованиям по оформлению – 1-10 баллов 6 Выполнения работы в срок (представление в сроки сдачи по силлабусу) -1-10 балла Задачи, задания, ситуации 1 Ход решения - 1-30 баллов 2 Правильность ответа – 1-35 баллов 3 Наличие выводов - 1-20 балла 4 Выполнения работы в срок (представление в сроки сдачи по силлабусу) - 1-15 балла	

10. Политика (Правила) курса

Контроль учебных достижений включает проверку текущей успеваемости, контрольные срезы знаний, экзамен.

Текущий контроль успеваемости проводится во время учебных занятий, оцениваются выступления на семинарских занятиях, активность на лекционных

занятиях, выполнение заданий самостоятельной работы. Все оценки текущей успеваемости выставляются по 100 балльной шкале (неуд. 0-49, удовл. 50-69, хорошо 70-89, отлично 90-100).

Рубежный контроль успеваемости представляет собой подведение итогов по текущей успеваемости с учетом контрольных срезов знаний.

Контрольные срезы знаний выполняются непосредственно на текущих занятиях без предварительного предупреждения и подготовки в письменной форме при завершении изучения определенной темы/ блока тем (согласно академического календаря на неделе коллоквиума).

Экзамен сдается по окончании семестра по расписанию при наличии рейтинга допуска. Рейтинг допуска должен составлять не менее 50% знаний для допуска к экзамену. При неявке на экзамен студент должен обосновать причину отсутствия. Использование учебников на экзаменах не разрешается. Результаты рубежных контролей составляют 60% от общей оценки, а итоговый экзамен составит 40% оценки. Ваша итоговая оценка будет определяться по стобалльной шкале. Оценки за пропущенные занятия и невыполненные задания СРС не восполняются.

Всем студентам независимо от индивидуальных возможностей и особых образовательных потребностей обеспечивается равный доступ и предъявляются одинаковые требования к данному курсу.

Способы обратной связи: обратная связь осуществляется через АИС «Платонус» путем своевременной сдачи заданий. Сроки сдачи указаны в силлабусе.

Академическая честность: все задания, отправляемые через АИС «Платонус» проходят проверку на антиплагиат через встроенную программу «Strike Plagiarism». При онлайн-обучении используется прокторинговая программа.

Правила этикета и поведения: см. Академическую политику на сайте ТАУ (раздел

«Порядок организации учебного процесса по дистанционным образовательным технологиям (ДОТ)», подразделы «Об учете посещаемости обучающихся» и «Об этике поведения обучающихся при проведении занятий в онлайн режиме».

Технические требования: наличие ПК или ноутбука, вебкамеры и микрофона.

11. Список литературы

11.1. Основная литература: *(3-5 основной литературы за последние 10 лет)*

1. Авдулова, Т. П. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 231 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
2. Урбанович А.А. Психология управления. Учебное пособие. - Мн.: Харвест, 2017
3. Ахтаева Н.С., Абдижаппарова А.И., Бекбаева З.Н. Басқару психология. – Алматы: Қазақ университеті, 2018.
4. Межличностное восприятие в группе /Под ред. Г.М.Андреевой, А.И.Донцова/ М. МГУ. 2017 .
5. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений. М. МГУ. 2015.
6. Кросс-культурная психология. Исследования и применение/Пер. с анг. Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2017.-560 с
7. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М. МГУ. 2016.

11.2. Дополнительная литература:

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами. - СПб: Речь, 2018.
2. Добреньков В. И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход. Учеб. пособие. - М.: КДУ, 2015.
3. Евтихов, О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. - СПб.: Речь, 2010.

4. Игнатов В. Г. Теория управления: курс лекций / В.Г. Игнатов, Л.Н. Албастова. - М. ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д: Изд. центр «МарТ», 2016.
5. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. 1982.
6. Гозман Л.Я. Психология межнациональных отношений. М.Изд-во МГУ. 1987.
7. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. М. 1979.
8. Жуков В.М. Проблемы измерения точности межличностного восприятия. Вестник МГУ, серия "Психология", 1978, N2.
9. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М. МГУ. 1989.
10. Саксакулим Г.И. Психолог на предприятии. М. Экономика. 1982. Тема1
11. Стефаненко Т.Г. Социальные стереотипы и межэтнические отношения (Общение и оптимизация совместной деятельности). М. 1987
12. Скотт Д.Б. Способы разрешения конфликтов. Выпуск 2.-Киев. – ЛТД., 1991 г- 208 с
13. Зигерт В. Руководитель без конфликтов –М.: Экономика, 1990.-136с
14. Кабаченко В.С. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Юнити, 2013.
15. Столяренко А.Д. Психология управления. - Ростов - на - Дону: Феникс, 2013.
16. Полукаров В. Л. Психология менеджмента: учеб. пособие / В. Л. Полукаров, В. И. Петрушин. – 2-е изд. – М.: КНОРУС, 2010.
17. Розанова В.А. Психология управления. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». – 2012.
18. Столяренко А.Д. «Психология делового общения и управления» Ростов - на - Дону: Феникс, 2015.

11.3. Доступные онлайн - ресурсы: ресурсы электронной библиотеки ТАУ (см. сайт ТАУ, раздел E-Library). **Internet resources** www.nasoup.com. http://www.azps.ru, http://www.top-personal.ru

12.1.Вопросы для рубежного контроля 1 (50 вопросов)

1.Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления.

2. Основные современные подходы к определению объекта, предмета, задач психологии управления.

3.Источники знания в психологии управления.

4.Основные направления развития психологии управления в XXI веке.

5.Психология управления как часть психологии труда.

6.Содержательные связи психологии управления с другими смежными психологическими направлениями (социальная психология, психология личности, психология развития, организационная психология, психология рекламы и т.д).

7. Возникновение и развитие «классической теории научного менеджмента» (начало XX века - конец 20-х годов).

8. Школа научного управления (1885-1920). Ф. Тейлор «Принципы научного управления».

9. Школы управленческой деятельности: школа научной организации труда (Ф. Тейлор, П.И. Корженцев, А.К. Гостев и др.)

10. Административная школа или школа классического менеджмента (1920-1950). А. Файоль – основатель психологии управления.

11. Школа «человеческих отношений» (1930-1950). Понятие социальный человек (Э. Мэйо, Ч. Барнард, М. Фоллетт).

12. Концепция человеческих ресурсов (Д. Мак - Грегор, Д. Лайкерт). Психологический подход к управлению организацией (П. Друкер, В. Зигерт, Л. Ланг, М. Вудкок и др.)

13. Методологические подходы к управлению: процессный, системный, ситуационный.

14. Управление в контексте основных направлений теорий психологической науки: психоаналитические, бихевиористические и гуманистические.

15. Современное состояние психологии управления, основная проблематика и направления исследований.

16. Принципы и методы психологии управления.

17. Основные понятия психологии управления: организация, личность, группа, поведение, общение, управление, руководство, лидерство, власть, управленческая деятельность, управленческие отношения.

18. Особенности организации исследований в области психологии управления. Научная и практическая ценность исследований в области психологии управления.

19. Общенаучные и этические проблемы организации экспериментальных исследований в психологии управления.

20. Общая схема организации исследования в психологии.

21. Основные методы психологии управления: наблюдение, анкетирование, эксперимент, беседа, интервью, анкетирование, тестирование, контент – анализ, ролевые и деловые игры, анализ результатов управленческой деятельности.

22.Анализ результатов (продуктов) управленческого труда руководителя (нормативно - распорядительной документации, инструкций, приказов, распоряжений и т. п.).

23. Ответственность психолога при освещении результатов эмпирических исследований в области психологии управления.

23. Понятие личности в современной психологии управления.

24. Психологическая структура личности.

25. Когнитивные, эмоционально – волевые и индивидуально – типологические особенности личности.

26. Социализация, социальный статус и социальная роль личности в организации.

27.Экспертная оценка психологических и профессионально значимых свойств личности.

28. Модульный подход в профессиографии.

29.Моделирование и шкалирование личностных компетенций в управлении

30. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от индивидуально – психологических особенностей личности.

31. Социально - психологические основы деятельности руководителя.

32. Социально - психологические требования и способности к управленческой деятельности.

33. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений.

34. Социально-психологические аспекты управления организацией.

35. Имидж руководителя.

36. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.

37. Социальные роли руководителя организации.

38. Лидерство и руководство.

39. Понятие стиля управления.

40. Классификация стилей управления.

41.Влияние стиля управления на социально-психологический климат и формирование команды.

42. Понятие управленческого (организационного) решения.

43. Принятие решений как важнейшая составляющая управленческой деятельности.

44. Различные подходы к принятию решений в психологии.

45. Типология управленческих решений.

46.Принятие и реализация эффективных управленческих решений. Этапы выработки управленческих решений.

47.Требования, предъявляемые к управленческим решениям.

48.Прогнозирование результатов управленческих решений.

49.Виды управленческих решений: по субъекту и объекту принятия решений; по сроку действия; по характеру решаемых задач; по сложности; по уровню принятия решений; по частоте повторения; по степени новизны; по способу выработки решения.

50.Этапы выработки управленческих решений.

12.2. Вопросы для рубежного контроля 2 (50 вопросов)

1. Понятие мотивации в психологии управления.
2. Теоретико-методологические подходы к проблеме мотивации трудовой деятельности.
3. Теории мотивации и их характеристики.
4. Виды, типы и уровни мотивации.
5. Мотивационные стратегии и методы.
6. Управление трудовой мотивацией.
7. Система методов улучшения мотивации работников и повышения результативности труда.
8. Мотивация и самомотивация.
9. Мотивационные стратегии и методы.
10. Мотивационный профиль личности.
11. Социально-психологическое понятие «карьера».
12. Типы и стадии карьеры.
13. Целеполагание в карьере и карьерное планирование.
14. Основные модели и стратегии карьеры.
15. Критерии и факторы карьерного успеха.
16. Гендерные аспекты карьеры.
17. Технологии карьерного менеджмента.
18. Роль ВУЗа в сопровождении карьеры молодых специалистов.
20. Психология деловой коммуникации и профессионального общения.
21. Коммуникативная, перцептивная, интерактивная стороны делового общения.
22. Вербальные и невербальные средства в коммуникативном процессе: оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические, пространственно-временные.
23. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения.
24. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.
25. Формы делового общения.
26.Межличностное восприятие в управленческой деятельности.

27. Механизмы формирования восприятия в организации.

28.Основные схемы и факторы межличностного восприятия в организации.

29.Фактор превосходства, фактор привлекательности и фактор «отношения к нам».

30. Межличностное восприятие как идентификация.

29.Социально-психологическая рефлексия.

30.Эффекты межличностного восприятия: ореола, новизны, первичности, края.

31. Механизмы формирования восприятия в организации.

32. Эмпатия как понимание переживаний другого человека.

33. Стереотипизация как восприятие через признаки социальной группы.

34. Феномен каузальной атрибуции.

35.Эффекты межличностного восприятия: ореола, новизны, первичности, края.

36. Технологии самопрезентации в организации.

37. Межкультурная коммуникация в деловой сфере.

38. Кросс-культурный менеджмент (Г. Хофстеде).

39. Национальное и интернациональное в межкультурном менеджменте.

40. Способы разрешения межкультурных конфликтов в деловой сфере.

41. Ресурсная сила эмоций и их влияние на окружающих.

42. Способы управления эмоциональной средой организации.

43. Понятие и структура «эмоционального интеллекта»

44. Значимость эмоционального интеллекта для различных профессий и бизнес-задач.

45. Эмоциональная компетентность руководителя.

46. Понятие и основные виды управленческих конфликтов.

47. Природа и причина управленческих конфликтов.

48. Этапы развития конфликта.

49. Технология предупреждения управленческих конфликтов.

50. Поведение в управленческих конфликтах: стратегии сотрудничества, соперничества, избегания, ухода, кооперации.

Ведущий преподаватель дисциплины:

Жантикеев Серик Крыкбаевич – кандидат психологических наук, профессор, кабинет - В. 219/1

Жантикеев Серик Крыкбаевич – кандидат психологических наук, профессор университета «Туран-Астана»

Иргебаева Назиля Мукатаевна – кандидат педагогических наук, доцент университета «Туран-Астана»
Исмаил Омирзак Рахимович – магистр педагогических наук, преподаватель университета «Туран-Астана»
Емельбаева Эльвира Жумагазиевна - магистр педагогических наук, преподаватель университета «Туран-Астана»

Методические указания по дисциплине «Психология управления»

Типография университета Туран-Астана. – 2023