

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 11.07.2023 14:57:18

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcda9201d015c4dbaa12311747473092b940cbe

Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар)

(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

_____ Н.И. Севрюгина

17 апреля 2023 г.

Б1.В.01

Социология и психология труда рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Кафедра педагогики и межкультурных коммуникаций		
Учебный план	38.04.03 Управление персоналом		
Квалификация	магистр		
Форма обучения	очная		
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ		
Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах: зачеты 1	
в том числе:			
аудиторные занятия	48		
самостоятельная работа	59,8		
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0		

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Неделя	12 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	24	32	24	32
Практические	24	32	24	32
Контактная работа на аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе инт.	14	8	14	8
Итого ауд.	48	64	48	64
Контактная работа	48,2	64,2	48,2	64,2
Сам. работа	59,8	43,8	59,8	43,8
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

Рецензент(ы):

Рабочая программа дисциплины
Социология и психология труда

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена на основании учебного плана:

38.04.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 17.04.2023 протокол № 9.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
Кафедра педагогики и межкультурных коммуникаций

Протокол от ____ 2023 г. № 8

Зав. кафедрой Петракова

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол №9 от 17 апреля 2023 г.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Цели освоения дисциплины: сформировать научное представление о психологических основах управления поведением персонала в организации; научить анализу психологических концепций, выявляющих закономерности взаимодействия людей, управления группами с учетом их психологических особенностей; научить эффективным способам организации делового взаимодействия, преодоления конфликтных и стрессовых ситуаций, саморегуляции и самоуправления.
Задачи: Задачи:	
- изучение понятийного и терминологического аппарата в области социологии и психологии управления; анализ теорий межличностного взаимодействия людей;	
- усвоение видов, средств и методов психологического воздействия, различных видов социально-психологических технологий и механизма их реализации;	
- научение применению социально-психологических методов в профессиональной практической деятельности, включающих социально-психологическую диагностику работников и трудовых коллективов, социально-психологическое планирование, формирование коллективов и групп, создание творческой атмосферы и благоприятного психологического климата, участие работников в управлении, установление социальных норм поведения, развитие у сотрудников инициативы и ответственности, минимизация психологических конфликтов, стрессов; осуществление психологического отбора персонала, психологической адаптации новых сотрудников, разработка служебной карьеры на основе психологической ориентации работников.	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Иностранный язык
2.1.2	История экономических учений
2.1.3	Философия
2.1.4	Деловые коммуникации и культура речи
2.1.5	История (история России, всеобщая история)
2.1.6	Социологические исследования в экономике
2.1.7	Правоведение
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Иностранный язык
2.2.2	История экономических учений
2.2.3	Философия
2.2.4	Иностранный язык в профессиональной деятельности
2.2.5	Кросс-культурные коммуникации в экономических системах
2.2.6	Менеджмент
2.2.7	Маркетинг
2.2.8	Социально-психологическая адаптация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
2.2.9	Учебная практика: ознакомительная практика
2.2.10	Тренинг "Эффективные бизнес-коммуникации"
2.2.11	Управление человеческими ресурсами
2.2.12	Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика
2.2.13	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.2.14	Гражданское право
2.2.15	Монетарная экономика
2.2.16	Экономика предприятия (организации)
2.2.17	Мировая экономика и международно-экономические отношения
2.2.18	Статистика
2.2.19	Эконометрика
2.2.20	Экономический анализ

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения

УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-5.1: Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе экономического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии
Знать

Уровень 3	Отлично знает как демонстрировать представление культур друг о друге с учетом наличия общего ценностного контекста, этностерео и гетеростереотипов, формируемых информационной средой (история, философия, художественная культура, мультимедиа, личный опыт)
Уметь	
Уровень 1	Удовлетворительно умеет демонстрировать представление культур друг о друге с учетом наличия общего ценностного контекста, этностерео и гетеростереотипов, формируемых информационной средой (история, философия, художественная культура, мультимедиа, личный опыт)
Уровень 2	Хорошо умеет демонстрировать представление культур друг о друге с учетом наличия общего ценностного контекста, этностерео и гетеростереотипов, формируемых информационной средой (история, философия, художественная культура, мультимедиа, личный опыт)
Уровень 3	Отлично умеет демонстрировать представление культур друг о друге с учетом наличия общего ценностного контекста, этностерео и гетеростереотипов, формируемых информационной средой (история, философия, художественная культура, мультимедиа, личный опыт)
Владеть	
Уровень 1	Удовлетворительно владеет умением демонстрировать представление культур друг о друге с учетом наличия общего ценностного контекста, этностерео и гетеростереотипов, формируемых информационной средой (история, философия, художественная культура, мультимедиа, личный опыт)
Уровень 2	Хорошо владеет умением демонстрировать представление культур друг о друге с учетом наличия общего ценностного контекста, этностерео и гетеростереотипов, формируемых информационной средой (история, философия, художественная культура, мультимедиа, личный опыт)
Уровень 3	Отлично владеет умением демонстрировать представление культур друг о друге с учетом наличия общего ценностного контекста, этностерео и гетеростереотипов, формируемых информационной средой (история, философия, художественная культура, мультимедиа, личный опыт)

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1: Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

Знать	
Уровень 1	Удовлетворительно знает как использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
Уровень 2	Хорошо знает как использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
Уровень 3	Отлично знает как использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
Уметь	
Уровень 1	Удовлетворительно умеет использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
Уровень 2	Хорошо знает как использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
Уровень 3	Отлично знает как использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
Владеть	
Уровень 1	Удовлетворительно владеет умением использования инструментов и методов управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
Уровень 2	Хорошо владеет умением использования инструментов и методов управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
Уровень 3	Отлично владеет умением использования инструментов и методов управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

УК-6.2: Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям

Знать	
Уровень 1	Удовлетворительно знает как определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
Уровень 2	Хорошо знает как определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
Уровень 3	Отлично знает как определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
Уметь	
Уровень 1	Удовлетворительно умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
Уровень 2	Хорошо умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и

	профессионального роста
Уровень 3	Отлично умеет определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
Владеть	
Уровень 1	Удовлетворительно владеет умением определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
Уровень 2	Хорошо владеет умением определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
Уровень 3	Отлично владеет умением определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста
УК-6.3: Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	
Знать	
Уровень 1	Удовлетворительно знает как оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
Уровень 2	Хорошо знает как оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
Уровень 3	Отлично знает как оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
Уметь	
Уровень 1	Удовлетворительно умеет оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
Уровень 2	Хорошо умеет оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
Уровень 3	Отлично умеет оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
Владеть	
Уровень 1	Удовлетворительно владеет умением оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
Уровень 2	Хорошо владеет умением оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
Уровень 3	Отлично владеет умением оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ . подг.
	Раздел 1. Социология и психология в теории управления					
1.1	Социология и психология управления как наука. Социология и психология управления как наука, ее место в системе научных знаний. Этапы развития социологии и психологии управления как науки, ее объект, предмет и задачи. Методы социологии и психологии управления. Методы на макроуровне: логико-дедуктивный, историко- сравнительный, кросс-культурный, структурно-функциональный; на микроуровне: поведенческий, эмпирический, методы психофизиологических исследований и методы практического воздействия. /Лек/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	

1.2	Социология и психология управления как наука. Социология и психология управления как наука, ее место в системе научных знаний. Этапы развития социологии и психологии управления как науки, ее объект, предмет и задачи. Методы социологии и психологии управления. Методы на макроуровне: логико-дедуктивный, историко-сравнительный, кросс-культурный, структурно-функциональный; на микроуровне: поведенческий, эмпирический, методы психофизиологических исследований и методы практического воздействия. /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
1.3	Управление как социальное явление. Существующие подходы к определению понятия «управление» в трудах отечественных и зарубежных исследователей. Управление как общественное явление. Объект, субъект, цель и функции управления. Социальное управление как особый вид общественного управления, его классификация. Уровни социального управления: государственный, муниципальный и менеджмент. Основные функции социального управления: сущность и классификация. Функциональный и системный подход к социальному управлению. Современные тенденции и принципы управления социальной организацией. Технологии социального управления. /Лек/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
1.4	Управление как социальное явление. Существующие подходы к определению понятия «управление» в трудах отечественных и зарубежных исследователей. Управление как общественное явление. Объект, субъект, цель и функции управления. Социальное управление как особый вид общественного управления, его классификация. Уровни социального управления: государственный, муниципальный и менеджмент. Основные функции социального управления: сущность и классификация. Функциональный и системный подход к социальному управлению. Современные тенденции и принципы управления социальной организацией. Технологии социального управления. /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1

1.5	<p>Подходы и школы социологии и психологии управления.</p> <p>Классификация школ социологии и психологии управления, предложенная Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.</p> <p>Школы теории управления, выделенные Д. М. Гвишиани.</p> <p>Основные черты «классической» теории организации и управления. Ф. У. Тейлор, как основоположник «научного управления». Функции и принципы управления в теории А. Файоля. Доктрина «человеческих отношений» и причины ее возникновения. Теория бюрократии М. Вебера.</p> <p>Психологический анализ Г. Мюнстерберга в решении производственных задач. Власть, авторитет и конфликт в работах М. П. Фоллетт. Хоуторнские эксперименты Э. Мэйо.</p> <p>«Эмпирическая» школа теории организации и управления.</p> <p>Сравнительный анализ «теории Х» и «теории Y» Д. Макгрегора. Школа «социальных систем». Теория социальных систем Т. Парсонса. Г. Саймон: организация как социальная система.</p> <p>«Новая» школа теории управления.</p> <p>«Теория Z» У. Оучи. Теория организации и управления в России.</p> <p>Современные тенденции и принципы управления. Партиципативная теория управления. Современные подходы в практике европейского, американского, японского, российского управления.</p> <p>/Лек/</p>	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	
-----	--	---	---	---	---	--

1.6	<p>Подходы и школы социологии и психологии управления.</p> <p>Классификация школ социологии и психологии управления, предложенная Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.</p> <p>Школы теории управления, выделенные Д. М. Гвишиани.</p> <p>Основные черты «классической» теории организации и управления. Ф. У. Тейлор, как основоположник «научного управления». Функции и принципы управления в теории А. Файоля. Доктрина «человеческих отношений» и причины ее возникновения. Теория бюрократии М. Вебера.</p> <p>Психологический анализ Г. Мюнстерберга в решении производственных задач. Власть, авторитет и конфликт в работах М. П. Фоллетт. Хоуторнские эксперименты Э. Мэйо.</p> <p>«Эмпирическая» школа теории организации и управления.</p> <p>Сравнительный анализ «теории Х» и «теории Y» Д. Макгрегора. Школа «социальных систем». Теория социальных систем Т. Парсонса. Г. Саймон: организация как социальная система.</p> <p>«Новая» школа теории управления.</p> <p>«Теория Z» У. Оучи. Теория организации и управления в России.</p> <p>Современные тенденции и принципы управления. Партиципативная теория управления. Современные подходы в практике европейского, американского, японского, российского управления.</p> <p>/Пр/</p>	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	
	Раздел 2. Личность как субъект и объект управления					
2.1	<p>Социально-психологические основы управления личностью в организации.</p> <p>Понятия «индивид», «личность», «индивидуальность», «субъект», «универсум», «работник» и их соотношение. Понятие личности и ее структура: темперамент, характер, способности, установки, направленность. Проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении. Сущность теорий личности, используемых в управлении. Теория бихевиоризма: законы и закономерности управления поведением сотрудников.</p> <p>Психоаналитическая теория: проблема соотношения сознательного и бессознательного в поведении человека. Гуманистическая психология: проблема социальных потребностей человека.</p> <p>Типологические особенности личности и их учет в практике управления.</p> <p>Методы работы с личностью в организации. /Лек/</p>	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	

2.2	Социально-психологические основы управления личностью в организации. Понятия «индивид», «личность», «индивидуальность», «субъект», «универсум», «работник» и их соотношение. Понятие личности и ее структура: темперамент, характер, способности, установки, направленность. Проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении. Сущность теорий личности, используемых в управлении. Теория бихевиоризма: законы и закономерности управления поведением сотрудников. Психоаналитическая теория: проблема соотношения сознательного и бессознательного в поведении человека. Гуманистическая психология: проблема социальных потребностей человека. Типологические особенности личности и их учет в практике управления. Методы работы с личностью в организации. /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
2.3	Управление мотивацией персонала. Понятие о потребностях и мотивах. Социологические и психологические исследования мотивов деятельности человека. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Сущность мотивации, как элемента процесса управления в организации. Мотивирование и стимулирование персонала. Основные методы и приемы управления мотивацией персонала. /Лек/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
2.4	Управление мотивацией персонала. Понятие о потребностях и мотивах. Социологические и психологические исследования мотивов деятельности человека. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Сущность мотивации, как элемента процесса управления в организации. Мотивирование и стимулирование персонала. Основные методы и приемы управления мотивацией персонала. /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
2.5	Руководитель в системе управления. Роль руководителя в формировании отношений в социальной организации. Социальные роли руководителя организации. Компоненты руководства. Стили руководства. Преемственность руководства. Социальная ответственность руководителя. /Лек/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
2.6	Руководитель в системе управления. Роль руководителя в формировании отношений в социальной организации. Социальные роли руководителя организации. Компоненты руководства. Стили руководства. Преемственность руководства. Социальная ответственность руководителя. /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1

2.7	Психология лидерства. Лидерство в организации. Формальное и неформальное лидерство. Структурные теории лидерства. Поведенческие теории лидерства. Ситуационные теории лидерства. Параметры поведения лидера. /Лек/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	
2.8	Психология лидерства. Лидерство в организации. Формальное и неформальное лидерство. Структурные теории лидерства. Поведенческие теории лидерства. Ситуационные теории лидерства. Параметры поведения лидера. /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	
2.9	Способности к управленческой деятельности. Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности. Состав управленческих способностей: профессиональная подготовка и знания – теоретическая подготовка и практический опыт руководителя. Сосредоточенность, способность к суждениям, хорошая память, образность мышления, эстетические чувства - интеллектуальные и духовные качества руководителя. /Лек/	1	4	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	
2.10	Способности к управленческой деятельности. Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности. Состав управленческих способностей: профессиональная подготовка и знания – теоретическая подготовка и практический опыт руководителя. Сосредоточенность, способность к суждениям, хорошая память, образность мышления, эстетические чувства - интеллектуальные и духовные качества руководителя. /Пр/	1	4	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	
	Раздел 3. Организация как предмет исследования социологии и психологии управления					

3.1	<p>Социальная организация как объект управления. Социальная организация: понятие, основные черты и характеристики. Уровни социальных систем и роль социальной организации в обществе. Подходы к определению функций социальной организации в трудах отечественных и зарубежных социологов (Т.Парсонс, Ч.Барнард, Н.И. Лапин, Р.Мертон, В.Г. Подмарков и Р.Григас). Типология социальных организаций: закрытые и открытые технические системы, открытые и закрытые социальные системы. Формальные и неформальные социальные организации. Структура неформальной организации: внеформальная и социально-психологическая подсистемы. Основные функции неформальной организации. Структура и потенциал социальной организации. Поведенческая и нормативная структура. Параметры социальной структуры организации: сложность, степень формализации и степень централизации. Виды социальных структур: треугольник, ромб, пирамида, усеченная пирамида, шахта. Отношения в социальной организации – предмет труда руководителя. Стадии развития социальных организаций: зарождение, бурное развитие, нормальное функционирование, расцвет, спад, ликвидация. Устойчивое развитие социальной организации и ее потенциал. Модели управления устойчивым развитием социальной организации: социально-демографическая модель (Н.Римашевская), экологическая модель (Гринин, Орехов), западная социальная модель (Т.Парсонс). Основные параметры моделей. /Лек/</p>	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	
-----	---	---	---	---	---	--

3.2	<p>Социальная организация как объект управления. Социальная организация: понятие, основные черты и характеристики. Уровни социальных систем и роль социальной организации в обществе. Подходы к определению функций социальной организации в трудах отечественных и зарубежных социологов (Т.Парсонс, Ч.Барнард, Н.И. Лапин, Р.Мертон, В.Г. Подмарков и Р.Григас). Типология социальных организаций: закрытые и открытые технические системы, открытые и закрытые социальные системы. Формальные и неформальные социальные организации. Структура неформальной организации: внеформальная и социально-психологическая подсистемы. Основные функции неформальной организации. Структура и потенциал социальной организации. Поведенческая и нормативная структура. Параметры социальной структуры организации: сложность, степень формализации и степень централизации. Виды социальных структур: треугольник, ромб, пирамида, усеченная пирамида, шахта. Отношения в социальной организации – предмет труда руководителя. Стадии развития социальных организаций: зарождение, бурное развитие, нормальное функционирование, расцвет, спад, ликвидация. Устойчивое развитие социальной организации и ее потенциал. Модели управления устойчивым развитием социальной организации: социально-демографическая модель (Н.Римашевская), экологическая модель (Гринин, Орехов), западная социальная модель (Т.Парсонс). Основные параметры моделей.</p> <p>/Пр/</p>	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	
-----	---	---	---	---	---	--

3.3	<p>Социально-психологические основы управления малыми группами в организации. Группа, как основа организации и объект управления. Природа социальных групп в организации. Малые социальные группы в организации: понятие, признаки и классификация. Условия существования социальных групп в организации, факторы, влияющие на поведение групп. Формирование и развитие социальных групп. Факторы, влияющие на групповую динамику. Структура социальной группы организации. Социальные роли: понятие, характеристики, виды. Отношения в социальной организации. Социально-трудовые отношения как тип организационных отношений: субъект, объект и предмет. Типы социально-трудовых отношений: социальное партнерство, патернализм, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт. Основные сферы отношений в группе: профессиональная, ценностно-мировоззренческая и межличностная. Совместимость и сработанность. Основные характеристики трудового коллектива. Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов коллектива. Стадии становления коллектива и особенности управления. Основные факторы эффективного коллектива. Психологические механизмы регуляции коллективной деятельности: адаптация, коммуникация, интеграция, идентификация. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Формирование команды в организации. Процессы командообразования. Распределение командных ролей. Специфика руководства и лидерства в командах. /Лек/</p>	1	4	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	
-----	--	---	---	---	---	--

3.4	<p>Социально-психологические основы управления малыми группами в организации. Группа, как основа организации и объект управления. Природа социальных групп в организации. Малые социальные группы в организации: понятие, признаки и классификация. Условия существования социальных групп в организации, факторы, влияющие на поведение групп. Формирование и развитие социальных групп. Факторы, влияющие на групповую динамику. Структура социальной группы организации. Социальные роли: понятие, характеристики, виды. Отношения в социальной организации. Социально-трудовые отношения как тип организационных отношений: субъект, объект и предмет. Типы социально-трудовых отношений: социальное партнерство, патернализм, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт. Основные сферы отношений в группе: профессиональная, ценностно-мировоззренческая и межличностная. Совместимость и сработанность. Основные характеристики трудового коллектива. Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов коллектива. Стадии становления коллектива и особенности управления. Основные факторы эффективного коллектива. Психологические механизмы регуляции коллективной деятельности: адаптация, коммуникация, интеграция, идентификация. Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Формирование команды в организации. Процессы командообразования. Распределение командных ролей. Специфика руководства и лидерства в командах. /Пр/</p>	1	4	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	
3.5	<p>Управление конфликтами в организации. Конфликт в управленческой деятельности. Определение понятия «конфликт». Общее представление о конфликтах в организации. Классификация конфликтов в организации. Причины возникновения конфликта в организации. Управление конфликтом в организации. Диагностика конфликтов в организации. Профилактика конфликтов в организации. Основные направления разрешения конфликтов в организации. Посредничество в конфликтах. /Лек/</p>	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1	

3.6	Управление конфликтами в организации. Конфликт в управленческой деятельности. Определение понятия «конфликт». Общее представление о конфликтах в организации. Классификация конфликтов в организации. Причины возникновения конфликта в организации. Управление конфликтом в организации. Диагностика конфликтов в организации. Профилактика конфликтов в организации. Основные направления разрешения конфликтов в организации. Посредничество в конфликтах. /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
3.7	Проблема иерархии и власти в организации. Руководство персоналом как разнородность власти. Психологические интерпретации власти. Власть и влияние. Власть и авторитет. Структура, компоненты и ресурсы власти. Баланс власти в организации. Основания и виды власти в организации. Механизмы и тактические приемы применения власти в организации. /Лек/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
3.8	Проблема иерархии и власти в организации. Руководство персоналом как разнородность власти. Психологические интерпретации власти. Власть и влияние. Власть и авторитет. Структура, компоненты и ресурсы власти. Баланс власти в организации. Основания и виды власти в организации. Механизмы и тактические приемы применения власти в организации. /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
3.9	Общение как механизм управления персоналом. Коммуникативные процессы в управленческой деятельности. Руководитель как субъект общения. Управленческое общение: понятие, принципы и функции. Качество управленческого общения. Формы управленческого общения. Психотипы субъектов общения. Барьеры общения. Типологии коммуникаций в организациях. Функционирование коммуникаций в организациях. /Лек/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
3.10	Общение как механизм управления персоналом. Коммуникативные процессы в управленческой деятельности. Руководитель как субъект общения. Управленческое общение: понятие, принципы и функции. Качество управленческого общения. Формы управленческого общения. Психотипы субъектов общения. Барьеры общения. Типологии коммуникаций в организациях. Функционирование коммуникаций в организациях. /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1

3.11	Социальные и психологические основы принятия управленческих решений. Управленческие решения: понятие, сущность и классификация. Методы выработки управленческих решений: индивидуальные и групповые. Психофизиологические основы принятия управленческих решений. Особенности принятия управленческого решения как совокупности психических процессов. Психологические механизмы индивидуального и коллегиального принятия управленческих решений. Процессуальная и реальнопсихологическая организация принятия управленческих решений на индивидуальном и коллегиальном уровнях. Выявление психологических проблем при принятии управленческих решений. Основные стили принятия решений. /Лек/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
3.12	Социальные и психологические основы принятия управленческих решений. Управленческие решения: понятие, сущность и классификация. Методы выработки управленческих решений: индивидуальные и групповые. Психофизиологические основы принятия управленческих решений. Особенности принятия управленческого решения как совокупности психических процессов. Психологические механизмы индивидуального и коллегиального принятия управленческих решений. Процессуальная и реальнопсихологическая организация принятия управленческих решений на индивидуальном и коллегиальном уровнях. Выявление психологических проблем при принятии управленческих решений. Основные стили принятия решений. /Пр/	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
3.13	Контактная работа /КА/	1	0,2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1
3.14	Сам. работа /Ср/	1	43,8	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Л3.4 Э1

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Примерный перечень вопросов и заданий к зачету

1. Управление как общественное явление.
2. Объект, предмет и методы социологии и психологии управления.
3. Исторические школы, теории организации и управления.
4. Принципы научного управления Ф. У. Тейлора.
5. Административные принципы управления А. Файоля.
6. «Идеальный тип» административной организации М. Вебера.
7. Доктрина человеческих отношений М. П. Фоллет.
8. Эмпирическая школа как синтез «доктрины человеческих отношений» и «классической теории организации и управления» (Р. Фэлк).
9. «Теория Х» и «теория Y» Д. Макгрегора.

10. Теория социальных систем Т. Парсонса.
11. Г. Саймон: организация как социальная система.
12. Современные тенденции и принципы управления социальными организациями
13. «Теория Z» У. Оучи.
14. Понятие «организации» и их типы. 15. Потенциал социальной организации и личность. 16. Структура организации.
17. Аппарат управления как социальная группа.
18. Личность и малые группы в организации. 19. Группа, как структурный компонент организации. 20. Виды и уровни групп.
21. Групповые эффекты и методы изучения групп.
22. Понятие групповой динамики.
23. Личность, как структурный компонент организации.
24. Проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении.
25. Мотивация поведения личности в организации. Проблема мотивации в управлении.
26. Проблема руководства и лидерства. Стили руководства.
27. Социальные роли руководителя организации.
28. Отношения в социальной организации – предмет труда руководителя.
29. Власть в организации.
30. Власть как свойство социальной системы.
31. Диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности в организации.
32. Проблема коммуникации в организации.
33. Принципиальная модель процесса коммуникации в организации.
34. Типология коммуникаций в организации. 35. Проблема принятия решений в организации. 36. Процесс принятия решений в организации.
37. Риск и неопределенность при принятии управленческих решений.
38. Проблема инноваций в организации.
39. Содержание и сущность инновационной деятельности. 40. Организационные методы управления нововведениями. 41. Системный подход в управлении нововведениями.
42. Проблема контроля в организации.
43. Процесс контроля.
44. Проблема управления конфликтами.
45. Классификация конфликтов в организации.
46. Понятие организационной культуры и ее основные характеристики.
47. Социально-психологические механизмы влияния организационной культуры на поведение членов организации.
48. Типология организационной культуры.
49. Понятие социально-психологического климата в организации. 50. Показатели социально-психологического климата в организации. 51. Организационная культура как социально-психологическая проблема. 52. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей. 53. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений.

5.2. Темы письменных работ

2. Примерная тематика рефератов
1. Личность и ее потенциал в системе управления.
2. Социальная регуляция поведения работника.
3. Управление трудовой мотивацией.
4. Формирование группы и анализ ее социально-психологической структуры.
5. Теории и типы лидерства.
6. Социальная сущность и принципы управления.
7. Содержание психологических методов управления.
8. Система управления как совокупность социальных отношений.
9. Роль лидерства в управленческой деятельности.
10. Проблемы группы в социальной психологии.
11. Психологические особенности малых социальных групп.
12. Особенности групповой динамики в малых группах.
13. Социально-психологический климат как элемент организационной культуры.
14. Факторы, влияющие на групповую динамику.
15. Факторы сплоченности группы.
16. Развитие управленческих концепций и значение социального фактора в управлении.
17. Гуманистический подход к пониманию личности и поведение человека.
18. Роль командной деятельности в современной практике менеджмента.
19. Психологические требования к руководителю.
20. Сравнительные характеристики стилей руководства в организации.
21. Психологические аспекты поведения руководителя в процессе принятия решений.
22. Поведенческая теория личности и ее применения в практике управления.

23. Психологические аспекты межличностных отношений в иерархических структурах управления.
24. Методика психологического тестирования личности в организации.
25. Применение социологических методов в практике диагностики организационной культуры.
26. Применение методических планов социологического экспериментирования в практике совершенствования управления организациями.
27. Сравнительная характеристика содержательных методов мотивации.
28. Применение процессуальных теорий мотивации в практике управления.
29. Исследование метода социологического наблюдения для анализа внутрифирменных отношений.

5.3. Фонд оценочных средств

1. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:
 1. Авторитарный.
 2. Демократический.
 3. Либеральный
2. Лидерство это эффективное использование:
 1. способности к убеждению
 2. способности к влиянию
 3. организаторских способностей
 4. информационных технологий
3. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является:
 1. харизматической
 2. экспертной
 3. принудительной
 4. диктаторской
4. При преобладании, какого мотиватора человек берется за любую, даже самую «грязную» работу?
 1. материальное поощрение
 2. хорошие условия труда
 3. власть и влияние
 4. интересная и полезная работа
5. Какой из методов мотивации предполагает совместное выявление проблем и поиски согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества рабочих и администрации?
 1. экономические методы;
 2. целевой метод;
 3. метод проектирования работ, обогащения труда;
 4. метод соучастия или вовлечения работников.
6. Что относится к внутренним причинам поведения и деятельности?
 1. мотивы
 2. стимулы
 3. потребности
 4. желания
7. Наличие четких собственных целей, творческого подхода и современных управленческих установок необходимы в работе менеджеру:
 1. Низшего звена (линейного).
 2. Среднего звена.
 3. Высшего звена
8. Менеджер, склонный к инновациям, переменам и экспериментам, умеющий принимать нестандартные решения, стимулировать и достойно оценивать изобретательность других, обладает:
 1. Целеустремленностью.
 2. Способностью к самоуправлению.
 3. Творческим подходом.
9. Умение человека создавать эффективно работающие команды, добиваться результата от работы подчиненных, умение обучать их, помогать в личном и служебном росте, владение конкретными методами и приемами управления

свидетельствуют о наличии у менеджера:

1. Навыков руководства.
2. Управленческих установок.
3. Дара влияния на окружающих

10. Стратегия взаимодействия конфликтующих сторон, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны, называется стратегией:

1. Сотрудничества
2. Компромисса
3. Уступки
4. Соперничества.

11. К какому типу конфликтной личности относится человек, который не умеет перестроиться и учитывать изменившуюся ситуацию и обстоятельства, имеет раз и навсегда сложившееся мнение:

1. Неуправляемому
2. Демонстративному
3. Ригидному
4. Сверхточному

12. Укажите основные этапы формирования корпоративной культуры:

1. определение миссии организации;
2. определение основных базовых ценностей;
3. формулировка стандартов поведения членов организации, исходя из ее базовых ценностей;
4. введение униформы

13. Ведущий стиль межличностного взаимодействия, заключающийся в мягкости, ожидании помощи и советов, доверчивости, склонности к восхищению окружающими, вежливости, называется:

1. Властно-лидирующий.
2. Ответственно-великодушный.
3. Зависимо-послушный.
4. Неверчиво-скептический.

14. Социальная роль исполнителя предполагает:

1. Заботливость.
2. Доброжелательность.
3. Подчинение.
4. Скептицизм.

15. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется

1. организационной культурой
2. социально-психологическим климатом коллектива
3. внутренней политикой
4. межличностными отношениями

16. Социально-психологический климат оказывает влияние

1. только на отдельных членов коллектива
2. только на коллектив в целом
3. на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом

17. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

1. доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу
2. свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива
3. отсутствие критики
4. невысокая степень эмоциональной включенности
5. удовлетворенность принадлежностью к коллективу

18. К основным видам управленческого общения относятся:

1. дружеская беседа
2. деловые переговоры
3. совещание
4. мозговой штурм
5. дисциплинарная беседа

19. Большую часть времени управленческого общения руководитель тратит на:

1. дисциплинарные беседы
2. деловые переговоры
3. совещания

20. Деловой телефонный разговор должен начинаться:

1. с возгласа «Алло!»
2. с описания проблемы
3. с выяснения имени и должности абонента
4. с представления звонящего

5.4. Перечень видов оценочных средств

Вопросы для собеседования

Тема 1. Социология и психология управления как наука

1. Что является объектом социологии и психологии управления?
2. Что является предметом социологии и психологии управления?
3. В чем сходство и различие предметов социологии управления и психологии управления?
4. Каковы основные задачи социологии и психологии управления?
5. Как соотносится социология и психология управления с другими дисциплинами?
6. Какие методы исследования используются социологией и психологией управления?

Тема 2. Управление как социальное явление

1. Какова сущность управления?
2. Каковы объективные и субъективные факторы управления?
3. Что является субъектом и объектом управленческой деятельности?
4. Какими принципами руководствуется современное управление?
5. Почему управленческая деятельность выступает как разновидность управленческого

труда?

6. Перечислите основные структурные компоненты управленческой деятельности.
7. Какие общенаучные методы применяются в управлении?
8. Каково значение социально-психологических методов управления?
9. Каковы критерии эффективности управленческого труда?

Тема 4. Социально-психологические основы управления личностью в организации

1. Каково соотношение понятий «индивид», «личность», «индивидуальность», «субъект», «универсум», «работник»?

2. Назовите основные элементы структуры личности и раскройте их содержание.
3. Какие факторы влияют на поведение личности в организации?
4. Раскройте основное содержание теории поведения личности: теория типов, теория черт, психодинамические и психоаналитические теории, бихевиоризм, гуманизм, теории социального научения, ситуационизм, интеракционизм?
5. Перечислите условия и факторы успешной социализации личности в организации.

Тема 5. Управление мотивацией персонала

1. Дайте сравнительную характеристику известным вам теориям мотивации.
2. Перечислите основные потребности человека. Как их можно использовать для мотивации персонала организации?
3. Какова взаимосвязь между потребностями и поведением человека?
4. Раскройте взаимосвязь между потребностями организации, индивида и окружающей среды?
5. Каковы особенности нематериального стимулирования сотрудников организации?
6. По каким потребностям можно понять потребности сотрудников? Как можно это выяснить?

Тема 6. Руководитель в системе управления

1. Какие существуют подходы к типологии социальных ролей личности?
2. Перечислите профессионально важные качества личности руководителя.
3. Опишите модели эффективного менеджера.
4. Каковы показатели общих способностей к руководящей деятельности?
5. В чем потенциальные ограничения в работе менеджера?

Тема 7. Психология лидерства

1. В чем сущность лидерства и руководства в организации?

2. Назовите схожие черты и отличия между формальным и неформальным лидерством.
 3. Раскройте основное содержание структурных теорий лидерства.
 4. Перечислите основные поведенческие теории лидерства и проведите их анализ.
 5. Каковы основные положения ситуационных теорий лидерства?
 6. Назовите основные параметры поведения лидера.
- Тема 8. Способности к управленческой деятельности
1. Назовите специфические черты перцептивных процессов руководителя.
 2. Определите особенности мнемических процессов руководителя.
 3. Какие требования предъявляются к оперативной и долгосрочной памяти менеджера?
 4. Перечислите специфические черты мыслительных процессов руководителя.
 5. Каковы особенности эмоционально-волевой регуляции состояний руководителя?
 6. Какие факторы вызывают стресс в профессиональной деятельности руководителя?
- Тема 9. Социальная организация как объект управления
1. Каковы основные черты социальной организации?
 2. Перечислите основные стадии развития социальных организаций и специфику управления на каждой из них.
 3. Какова структура и потенциал социальной организации?
 4. В чем основное отличие формальных организаций от неформальных организаций?
 5. Каковы специфические характеристики социальных и технических систем?
- Тема 11. Управление конфликтами в организации
1. Какие функции выполняет конфликт в жизни организации?
 2. Раскройте известные вам схемы анализа конфликтов.
 3. Каковы способы разрешения конфликтов в организации?
 4. Какие психотехнологии воздействия на оппонента в конфликтных ситуациях вы знаете?
- Тема 12. Проблема иерархии и власти в организации
1. Чем социологический подход к пониманию и изучению власти отличается от подходов в других науках об управлении?
 2. Перечислите и оцените основания для власти в системе межличностных отношений.
 3. Какие типы господства преобладают в современном российском обществе?
 4. Какие виды социального капитала в большей степени определяют величину власти в современном обществе?
- Как определить величину социального капитала?
5. Как соотносятся власть и контроль в управлении? Возможен ли контроль без власти? Власть без контроля? Поясните. Приведите аргументы.
 6. Какие выделяются этапы контроля через социализацию?
 7. В каких формах осуществляется контроль через групповое давление? Насколько он результативен?
 8. Как вы считаете, какой вид принуждения является преобладающим на современных российских предприятиях?
- Тема 13. Общение как механизм управления персоналом
1. Что такое общение? Дайте характеристик человеческого общения.
 2. Как формируется первое впечатление?
 3. Перечислите способы выделения речевых сообщений?
 4. Каков алгоритм активного слушания?
 5. Проведите сравнительный анализ вербальной и невербальной коммуникации.
- Тема 14. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений
1. Перечислите социально-психологические особенности процесса принятия управленческих решений.
 2. Каковы социально-психологические механизмы принятия индивидуальных и групповых управленческих решений?
 3. В чем проявляется специфика реально-психологической организации принятия индивидуальных и коллективных управленческих решений?
 4. Каковы уровни организации принятия решений?
 5. Какова феноменология процессов принятия управленческих решений?
 6. Каковы стилевые различия в выработке управленческих решений?
 7. Каковы профили управленческих решений, отражающие специфику управленческой деятельности?

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Самыгин С. И., Колесникова Г. И., Епифанцев С. Н.	Социология и психология управления: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2016, URL: https://book.ru/book/918015
Л1.2	Самыгин С. И., Колесникова Г. И., Епифанцев С. Н.	Социология и психология управления: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2018, URL: https://book.ru/book/926155

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.3	Самыгин С. И., Колесникова Г. И., Епифанцев С. Н.	Социология и психология управления: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2022, URL: https://book.ru/book/942435
Л1.4	Самыгин С. И., Колесникова Г. И., Епифанцев С. Н.	Социология и психология управления: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2012, URL: https://book.ru/book/905241
6.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Дедушева Л. А., Кузина М. Н., Астратенкова Е. В., Семенова А. А., под общ. ред.	Социология и психология управления: Учебно-методическое пособие	Москва: Русайнс, 2018, URL: https://book.ru/book/917122
Л2.2	Самыгин С. И., Колесникова Г. И., Епифанцев С. Н.	Социология и психология управления: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2020, URL: https://book.ru/book/932235
6.1.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Бордовская Н. В., под ред., Костромина С. Н., Зиновьева Е. В., Москвичева Н. Л.	Психология делового общения: Учебник	Москва: КноРус, 2019, URL: https://book.ru/book/929674
Л3.2	Цветков В. Л.	Психология в деятельности сотрудников ОВД (СПО). Учебное пособие: Учебное пособие	Москва: Юстиция, 2019, URL: https://book.ru/book/930514
Л3.3	Пищик В. И.	Организационная психология. Часть 2: Учебник	Москва: Русайнс, 2018, URL: https://book.ru/book/931188
Л3.4	Пищик В. И.	Организационная психология. Часть 1: Учебник	Москва: Русайнс, 2018, URL: https://book.ru/book/931187
6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы			
Э1	Кодекс - профессиональные справочные системы. - Режим доступа: https:// kodeks: ru		
6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства			
6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021		
6.3.1.2	Adobe Photoshop CS3 Графический редактор Adobe Photoshop Creative Suite 3 Adobe Software License Certificate ID CE0707281 от 12.07.2007		
6.3.1.3	MS Access 2016 СУБД Microsoft Access 2016 Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021		
6.3.1.4	MS Project Pro 2016 Microsoft Project профессиональный 2016 Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021		
6.3.1.5	MS SQL Server 2019 СУБД Microsoft SQL Server 2019 Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021		
6.3.1.6	Embarcadero RAD Studio XE8 Среда быстрой разработки приложений Сублицензионный договор №Tr000019973 от 23.04.2015 (ЗАО СофтЛайн Трейд).		
6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем			
6.3.2.1	Кодекс – Профессиональные справочные системы https://kodeks.ru		
6.3.2.2	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии https://www.gost.ru/portal/gost/		
6.3.2.3	ИСО Международная организация по стандартизации https://www.iso.org/ru/home.html		
6.3.2.4	ABOUT THE UNIFIED MODELING LANGUAGE SPECIFICATION https://www.omg.org/spec/UML		
6.3.2.5	ARIS BPM Community https://www.ariscommunity.com		
6.3.2.6	Global CIO Официальный портал ИТ-директоров http://www.globalcio.ru		
6.3.2.7	Консультант Плюс http://www.consultant.ru		

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)			
Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
401	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Google Chrome LibreOffice	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
401	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Google Chrome LibreOffice	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
402	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Google Chrome LibreOffice	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
402	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Google Chrome LibreOffice	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
404	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Google Chrome LibreOffice	75 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
404	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Google Chrome LibreOffice	75 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Одним из видов освоения дисциплины являются практические задания, выполняемые на аудиторных занятиях. Учебный материал по дисциплине разделен на логически завершённые части (модули), после изучения, которых предусматривается аттестация в форме тестирования и сдачи выполненного индивидуального проекта.

Дисциплина входит в базовый блок дисциплин, на основании которого формируется цельная система знаний об историческом развитии России. Важным условием качественного усвоения обучающимися основ знаний и навыков по дисциплине «Философия» является индивидуальный подход к каждому обучаемому. Особое внимание следует уделять точной формулировке задачи, предлагаемой к решению, и адекватности понимания обучаемым специфики задания и арсенала средств для ее решения.

Основным типом практической поисковой работы обучаемого является чтение исторической литературы. Немаловажным в процессе освоения знаний и навыков по «Философия» является ознакомление обучаемого с чужим опытом, в ходе которого происходит изучение и анализ достоинств и недостатков тех или иных исторических событий.

Лекция Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно-но фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, отмечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе, если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические занятия Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, под-готовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом и историческими источниками.

Домашние задания Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.

Реферат Изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала. Формирование выводов

Написанный реферат должен показать умение работать с историческими источниками и литературой, продемонстрировать навыки аналитического мышления, глубокое и всестороннее изучение темы, а также способность научно изложить полученные результаты.

При написании реферата работы студентам необходимо:

1. Введение обосновывает выбранную студентом тему, ее актуальность и практическую значимость. В этой части работы рекомендуется провести краткий историографический обзор темы, назвать имена выдающихся историков, занимавшихся данной проблемой, осветить их точки зрения по спорным вопросам, указать, на основании каких исторических источников будет написана работа.
2. Основная часть работы должна состоять из нескольких вопросов, соответствующих подпунктам разработанного плана. При их освещении необходимо убедительно раскрыть исторические процессы и события, аргументируя их. При написании самой работы не следует употреблять общие фразы, не подкрепленные конкретными данными; увлекаться отдельными фактами без их анализа. Студенты не должны бояться поднимать в своей работе дискуссионные вопросы, а также выражать свою точку зрения. При изложении текста стоит помнить, что свои мысли необходимо формулировать грамотно, повествование должно быть неразрывно связано по смыслу, иметь строгую логическую последовательность. Все выводы и обобщения нужно формулировать понятно и логично.
3. В Заключении реферата следует сделать выводы по изученной теме, связать их с со-временностью, выразить свое отношение к проблеме.
4. Реферат должен обязательно содержать список использованных источников и литературы.
5. Выбрать тему для написания реферата (для удобства проверки преподавателем выбирается номер темы, соответствующий номеру зачетки студента).
6. Затем следует подобрать по выбранной теме литературу, используя список ли-тературы, рекомендуемый преподавателем, каталоги библиотек, систему Интернет, при этом особое внимание следует уделить новым монографиям и научным статьям.
7. После ознакомления с литературой, необходимо разработать предварительный план работы, определив для себя вопросы, требующие длительной проработки. При этом следует пом-нить, что план должен содержать обязательный минимум пунктов, соответствующих определенным разделам контрольной работы: введению, основной части работы и заключению.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Основная литература:

1. Кошарная Г.Б., Толубаева Л.Т., Карабаев В.Н. Социология и психология управления: учебное пособие. – Пенза: Информационно-издательский центр ПГУ, 2008. – 25 экз.
2. Социология управления / отв. ред. А.В. Тихонов. – М.: Канон+РООН, 2014. – 2 экз.
3. Трусъ, А.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие. — Электрон. дан. — Минск : "Вышэйшая школа", 2014. — 320 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=65300

Дополнительная литература:

1. Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М.: Логос, 2014.

– Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=468692>

2. Психология менеджмента: Учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=428132>

4. Раннала, Н.В. Психология управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.В. Раннала, Г.Б. Моница. — Электрон. дан. — СПб. : ИЭО САУ (Институт электронного обучения Санкт-Петербургского академического университета), 2011. — 282 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=63986

4. Социология управления: Учебный словарь / Р.В. Леньков, О.А. Колосова, О.А. Куликова, Е.В. Тихонова. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2014.. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=425026>

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. <http://www.cfin.ru> – Корпоративный менеджмент.

2. <http://www.HRM.ru> – Кадровый менеджмент.

3. <http://www.employer-employee.com> – Портал о трудовых ресурсах.

4. <http://www.headhunter.net/JobSeeker/Index> – Информационный портал

«Headhunter».

5. <http://lib.madi.ru> – Электронная библиотека.

6. <http://ecsocman.edu.ru>– Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, управление».

7. www.totaljobs.com – Информационный портал о трудовых ресурсах.