

**РУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ**  
**ИМЕНИ В.П.Чернова**  
**РИУ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины

**«ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА»**

для направления

**«МЕНЕДЖМЕНТ»**

(наименование направления)

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Проректор по учебной работе



И.В. Щербакова

Программа одобрена на заседании Ученого совета факультета управления  
от 14. 01. 2011 г., протокол № 1.

Москва, 2011

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина «Психология менеджмента» предназначена для реализации государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению «Менеджмент» высшего профессионального образования.

*Целями* изучения курса «Психология менеджмента» являются: формирование системных представлений о психологических закономерностях управленческой деятельности и создание у них общетеоретических и методологических основ психологии управленческого труда; формирование соответствующих психологических качеств как необходимых условий их повседневной деятельности; осмысление способов решения организационных проблем и психологических задач, возникающих в процессе управления предприятием, овладение элементарными навыками анализа конфликтных ситуаций, разработка путей повышения эффективности организационных систем.

*Задачами* учебной дисциплины «Психология менеджмента» являются:

- ознакомление студентов с традиционными и инновационными подходами в психологии управления, формирование представлений об организационном и социокультурном контексте управления;
- получение студентами углубленных психологических знаний, помогающих устанавливать контакты с людьми;
- формирование психологической и профессиональной культуры;
- овладение принципами и методами психологического обеспечения хозяйственной деятельности и выработка умений и навыков руководителя.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Данная учебная дисциплина относится к обязательным дисциплинам вариативной части гуманитарного, экономического и социального цикла (Б1.В.ОД.1) и выполняет особые функции для обеспечения качества специальной теоретической и практической подготовки менеджеров, изучается на 1 курсе.

Появление новейших информационных технологий, развитие управленческой мысли, переход к новым социально-экономическим отношениям, складывающимся в постиндустриальном обществе, привели к пониманию того, что на первое место в обеспечении эффективности деятельности любой организации выдвигаются человеческие ресурсы. В связи с этим возрастает роль психологического содержания процесса управления.

Знание теоретических основ психологии позволяет специалистам успешно руководить людьми, формировать отношения внутри и вне организации, изучать, формировать и координировать усилия на достижение целей организации, разрабатывать эффективную управленческую политику организаций в современных условиях.

Слаженная и продуктивная деятельность любого коллектива зависит от многих факторов. В первую очередь от тех индивидов, которые составляют данный коллектив, а также от личности самого руководителя и от тех взаимоотношений, которые складываются внутри самого коллектива. Психологически познать человека – это значит получить информацию о его психологических особенностях, понять внутреннее состояние и на основании этих знаний предсказать его действия, поступки, поведение в различных жизненных ситуациях. Имея представление о различных сторонах психологической деятельности личности, можно научиться лучше понимать себя и других.

«Психология менеджмента» является междисциплинарной частью психологии. Своеобразие ее состоит в том, что она находится на стыке различных научных дисциплин: социальной психологии, общей психологии, инженерной психологии и др.

Курс «Психология менеджмента» тесно связан с философией, социологией, историей, правом, этикой и рядом других дисциплин общегуманитарного, социального и экономического цикла и менеджмента. Психология менеджмента опирается на достижения этих наук и синтезирует все то, что непосредственно относится к ее предмету.

## 3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (согласно ФГОС ВПО):

- знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии (ОК-1);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения (ОК-5);
- умением логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-6);
- готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7);
- стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10);
- умением критически оценивать личные достоинства и недостатки (ОК-11);
- осознанием социальной значимости своей будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12);
- способностью анализировать социальнозначимые проблемы и процессы (ОК-13);

- владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-17);
- способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах (ОК-18);
- способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации (ОК-19);
- способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);
- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);
- владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций (ПК-6);
- способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций (ПК-7);
- владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14);
- знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ПК-25);
- умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37).

Поэтому в результате изучения дисциплины студент должен:

*иметь представление:*

- о предмете психологии;
- об индивидуально-типологические особенности личности;
- о психологических аспектах человеческого общения.

*знать:*

- психологические особенности управленческой деятельности;
- социально-психологические аспекты управления персоналом;
- способы и методы создания благоприятной психологической обстановки в коллективе;
- специфику управленческой деятельности в организациях с разными типами организационных культур;
- характеристики малых групп и коллективов;
- теории мотивации персонала;
- особенности личности руководителя.

*уметь:*

- анализировать психологические аспекты решения различных задач в рамках управленческой деятельности;
- принимать обоснованные решения по преодолению конфликтов;
- применять новейшие психологические технологии и методы их использования в целях повышения эффективности производства;
- проявлять повышенное внимание к развитию и реализации творческой личности.

*владеть:*

- методами психологического воздействия на коллектив и отдельных индивидов для оптимизации морально-психологического климата в коллективе;
- приемами делового и управленческого общения.

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Рабочая программа рассчитана на 144 часа (4 зачетные единицы). Из них 128 часов отводится на самостоятельную работу студента и 16 часов на лекции и практические занятия.

##### Тематический план дисциплины (1 курс)

Наименование глав и разделов	Учебная нагрузка студента				
	Максимальная	Самостоятельная	Обязат. при заочной форме обучения		
			Всего	В том числе	
				Обзорно-устан. занятия	Лаб. раб. практ. занятия
1					
<b>Тема 1. ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАК НАУЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА. ПРЕДМЕТ И ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>

<b>Тема 2. РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕОРИЙ УПРАВЛЕНИЯ. ТРАДИЦИОННЫЕ И ИННОВАЦИОННЫЕ КОНЦЕПЦИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
<b>Тема 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА. ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
<b>Тема 4. ЛИЧНОСТЬ ПОДЧИНЕННОГО. ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЕГО ПОВЕДЕНИЕМ</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Тема 5. ПСИХОЛОГИЯ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Тема 6. ПСИХОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ И ПОТРЕБНОСТЕЙ ЛЮДЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
<b>Тема 7. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОММУНИКАЦИИ. СРЕДСТВА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Тема 8. ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Тема 9. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА И ТЕСТИРОВАНИЕ</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Общая трудоемкость, часы</b>	<b>144</b>	<b>128</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>5</b>
<b>Зачетные единицы</b>	<b>4</b>				

## **5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **5.1. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Тема 1. Психология менеджмента как научная дисциплина. Предмет и основные задачи психологии менеджмента**

Психология управления как область науки и практики психологии. Предпосылки становления психологии управления. Становление управленческой психологии как относительно самостоятельной дисциплины в 60–е годы XX века.

Предмет и объект психологии управления. Психология управления как система психологических знаний об управлении как особом виде деятельности по менеджменту процессов и руководству людьми в организациях, а также о личностных и профессиональных качествах менеджера как субъекта управленческой деятельности. Специфика управления в коммерческих и некоммерческих организациях и структурах. Взаимосвязь психологии управления с другими науками о человеке, группе, организации. Основные задачи и методы управленческой психологии. Роль управленческой психологии в подготовке управленческих кадров, в повышении эффективности их деятельности.

#### **ТЕМА 2. Развитие психологических теорий управления. Традиционные и инновационные концепции в психологии менеджмента**

Традиционные и инновационные концепции в психологии управления. Три профессиональные революции в становлении науки об управленческой деятельности. Психологическое содержание в современных концепциях менеджмента. Изменение парадигмы менеджмента в XXI в. и новая миссия менеджмента организации. Понятия «человекоцентрированная концепция управления», «человеческие ресурсы».

Основные направления современных исследований по психологии управления. Деятельностный подход, анализирующий индивидуальную управленческую деятельность (А.Н. Леонтьев, В.В. Давыдов). Анализ личности руководителя (Б.М. Теплов). Анализ взаимоотношений руководитель – подчиненный (К. Левин), руководитель – организация в целом (А.И. Китов).

Системный (целостный) подход в психологии управления. Организация как объект управления. Организация как социотехническая система. Организация как социокультурная система. Структура культуры организации. Объективная и субъективная культура. Типологии организационных культур. Воздействие содержания уровней организационной культуры на психологию и поведение членов организации.

Ситуационный подход к управлению организацией. Соотношение организационной и национальной культур. Иерархия норм и ценностей в различных деловых культурах. Динамика универсального и национального в психологии управления. Новые проблемы и возможности науки и практики психологии управления в условиях глобализации.

#### **Тема 3. Психологические особенности личности менеджера. Психология управленческой команды**

Влияние и власть. Классификации основ (источников) власти. Руководитель и лидер: отличие и сходство. Базовые качества личности руководителя. Управленческий интеллект. Лидерский характер. Области легитимного влияния менеджмента на организацию.

Теории лидерства (руководства). Теории черт лидерства. Типология лидерства. Личность и стиль управления. Поведенческие (ситуационные) теории: стиль руководства. Факторы эффективности стилей руководства.

Преимущества адаптивного стиля руководства. Понятия «управленческий потенциал» и «управленческая компетентность», подходы к их развитию. Ключевые компетенции современного руководителя.

Социально-психологические характеристики личности руководителя. Авторитет руководителя среди сотрудников. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной) авторитет.

Способность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки. Интеллектуальные характеристики руководителя. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя. Личностные качества успешного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, готовность к риску, ответственность и надежность, эмпатия, коммуникативная компетентность. Типология руководителя. Психологические факторы, ограничивающие эффективность деятельности управленца.

Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя. Диагностика карьерной ориентации. Психология должности.

Руководитель и риск. Руководитель и экстремальные ситуации. Личностные и профессиональные кризисы. Стресс: понятие, психологическая картина стресса. Психологическая защита, формы ее проявления.

Управленческая команда организации как специфическая группа, ее социально-психологическая структура и динамика. Контакты и взаимоотношения среди менеджеров. Соперничество и сотрудничество. Статус менеджера в организации. Динамика руководящего персонала организации. Проектирование структуры управления организацией. Планирование потребности в управленческих кадрах. Формирование управленческого резерва. Источники привлечения кандидатов на работу организацию. Виды, функции и этапы программ адаптации персонала.

#### **Тема 4. Личность подчиненного. Психология управления его поведением**

Понятия «человеческий фактор» и «персона» (личность) как отражение технократических и гуманистических установок в управленческой деятельности. Личность как объект управления. Институциональный и психологический уровни подчинения.

Психологическая структура личности. Общие и частные способности личности. Биографические характеристики (возраст, пол, социально-экономический статус, образование). Черты личности. Влияние темперамента на выполнение профессиональной деятельности и взаимодействие. Характерологические особенности личности. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от биографических характеристик, способностей, черт личности. Понятие профессиограммы и психограммы.

Подчинение как вторая сторона власти. Мотивы подчинения. Мотивы неподчинения. Отношение к власти и ее представителям.

Образ подчиненного в глазах начальника. Концепция «экономического человека». «Теория «X» и теория «Y». Подчиненный как потенциальный руководитель. Лидерство в среде сотрудников. Страх перед начальством. Что необходимо знать менеджеру о подчиненном.

#### **Тема 5. Психология группового поведения в организации**

Управляемость организаций различного типа. Группа как объект управления. Понятие группы в психологии. Виды групп. Референтная группа и группа присутствия, функции референтной группы. Группы разного уровня развития: номинальная, группа – ассоциация, группа – кооперация, коллектив (команда). Открытые и закрытые группы. Структурные характеристики группы: социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе. Статусно-ролевая характеристика группы. Официальные и неофициальные роли группы. Типичные неофициальные роли в группе. Групповая идентичность, групповая сплоченность, групповое давление. Понятие групповой динамики.

Формальные и неформальные группы в организации. Типы формальных групп. Функции неформальных групп. Влияние характеристик неформальной группы на состояние социально-психологического климата и уровень гражданства. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Практические психологические проблемы группы. Роли руководителя и лидера в регулировании отношений между формальными и неформальными группами.

Дисциплина организации. Менеджер и общественное мнение организации. Трудовая мораль персонала. Методы оценки состояния сотрудников (мониторинг).

#### **Тема 6. Психология мотивации и потребностей людей в организации**

Мотивационный элемент отношения к труду. Классификации мотивов и потребностей. Модель мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Практическое приложение теорий мотивации. Модель регуляции организационного поведения.

Психологический подход к развитию личностного потенциала работника как мотивационный фактор. Выбор целей на разных этапах карьерного роста. Динамика организационных и личностных целей и мотивация. Критерии продвижения.

Системы стимулирования труда. Методы экономического (материального) стимулирования. Системы денежного вознаграждения. Программы «участие в доходах» и «участие в прибылях». Внутреннее акционирование.

Влияние содержания, формы организации труда и личностных особенностей работника на трудовую мотивацию. Уровень удовлетворенности трудом как показатель отношения к труду: Цикл «результаты труда – уровень удовлетворенности – трудовые усилия». Сценарии негативного поведения работников. Формы дисциплинарных воздействий. Изучение уровня удовлетворенности трудом. Понятие «качество трудовой жизни». Условия эффективности внедрения программ обогащения труда.

Методы нематериального стимулирования. Метод соучастия (вовлечения) работников в управление. Модели стимулирования труда, адекватные для разных типов деятельности. Целостная система вознаграждения (стимулирования труда).

### **Тема 7. Психологические аспекты коммуникации. Средства психологического влияния**

Основные цели социально-управленческих коммуникаций. Модель процесса коммуникации. Виды коммуникативных барьеров. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Вертикальные коммуникации. Методы активизации восходящих и нисходящих коммуникаций. Горизонтальные коммуникации. Коммуникативные сети. Понятие «коммуникативная компетентность». Методы развития межличностного общения в организации. Правила эффективного делового общения.

Средства психологического влияния. Убеждение, внушение, заражение, подражание, просьба, принуждение, манипуляция. Массовая коммуникация в структуре управления. Массовая коммуникация как средство управления и манипулирования. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Сущность и методы манипулирования. Использование социально-психологических средств для манипулирования. Феномен «массовости» и манипулирование. Слухи как средство манипулирования. Причины появления, каналы распространения слухов, методы борьбы с ними. Психологическая война: истоки, сущность, методы.

### **Тема 8. Психология управления конфликтными ситуациями. Психологическая совместимость**

Подходы к пониманию организационных конфликтов. Причины возникновения конфликтов. Типы организационных конфликтов. Динамика развития конфликта. Стили выхода из конфликта. Структурные методы управления конфликтом. Роль коммуникаций в профилактике и управлении организационными конфликтами. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. Роль объективных интересов и психологических факторов в конфликте. Эмоциональная вовлеченность в конфликт. Конструктивный и деструктивный конфликт. Психологическая структура конфликта. Инцидент и его восприятие. Конфликтная ситуация. Объект конфликта, его участники. Закрытость - открытость как важные психологические позиции различных сторон конфликта. Эффективность открытой позиции в конфликте и психологические препятствия для нее. Субъективная реальность конфликта. Представление участников о конфликте и необходимость их сближения. Деструктивные последствия эгоцентричных представлений о конфликте.

Динамика конфликта: объективные предпосылки конфликта, осознание конфликта, конфликтные действия, разрешение конфликта. Отсутствие нормальной динамики, «застывание» в конфликте как предпосылка перерастания конфликта в кризис. Типичные ошибки конфликтного поведения.

Возможности управления конфликтом. Руководитель как непосредственный участник конфликта и как посредник. Модель управления конфликтом К. Томаса. Избегание, противодействие, компромисс, приспособление, сотрудничество как способы управления и регулирования конфликтами, их эффективность в различных ситуациях. Правила поведения в конфликте.

Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата. Воздействие группы на личность. Конформизм. Коллективизм. Деиндивидуализация. Понятие социальной фасилитации и социальной ингибиции.

### **Тема 9. Психологическая диагностика и тестирование**

Факторы, обуславливающие потребность в проведении организационно-управленческой диагностики. Комплексная диагностика организации. Психологическая оценка межгрупповых отношений. Исследование локальных психологических проблем. Индивидуально-личностная диагностика. Трудности и условия эффективности диагностической работы в организации.

Этапы организационно-управленческой диагностики. Методы психологической диагностики и оценки деятельности управленческих структур. Оценка величины управленческой нагрузки и ее оптимизация. Структурирование управленческих коммуникаций.

Методы исследования различных параметров организационной среды. Виды психодиагностических методик. Преимущества и недостатки количественных и качественных методов. Требования к количественным психодиагностическим методикам: понятия «надежность», «валидность», «репрезентативность». Специфика проведения фокус-групп и глубинных интервью в организации. Виды фокус-групп. Требования к интервьюеру (модератору). Формы контроля работы интервьюера.

Подготовка и реализация программы центра оценки персонала. Анализ кадровой ситуации на рынке труда в отрасли и в регионе. Анализ деятельности и должностные инструкции. Проектирование и оценка рабочих мест. Модель профиля успешного руководителя и методы оценки управленческого состава. Процедура конкурсного отбора. Недирективные методы сокращения кадрового состава.

Подготовка отчета о результатах организационно-управленческой диагностики. Структура отчета. Формы презентации отчета. Виды презентационных материалов и требования к их оформлению.

Психологические проблемы, решаемые в процессе управленческого консультирования. Природа психологических проблем в организации. Проблемы внешние и проблемы глубинные. Проблемы недостаточной компетентности. Проблемы взаимоотношений. Проблемы власти в организации. Психологическая помощь менеджеру. Категории менеджеров, нуждающихся в помощи психолога-консультанта. Способы коррекции управленческого поведения менеджера.

## 5.2. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. *Волгогонова О. Д., Зуб А. Т.* Управленческая психология. – М.: Форум, Инфра-М, 2009.
2. *Демидова Г.В.* Управленческая психология. – М.: Академия, 2009.
3. *Одинцов А. А., Одинцова О. В.* Управленческая психология. – М.: Академия, 2010.
4. *Руденко А.М.* Управленческая психология. – М.: Феникс, 2010.
5. *Рамендик Д.М.* Управленческая психология. – М.: Форум, 2010 .
6. Райзберг Б.А., Тугунджян А.К. Психологические основы управления: Учебное пособие. Издательство: Юнити-Дана, 2012 г.
7. Психология управления: учебник . Издательство: Волтерс Клувер, 2011 г.

## 5.3 ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Базаров, Т.Ю.* Управление персоналом: учебник / под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л.; - М., Юнити, 2007.
2. *Веснин В.Р.* Менеджмент для предпринимателей. М. 2007.
3. *Лихачев Б.Т.* Педагогика: Курс лекций/Учеб.пособие для студентов педагог. Учеб.заведений и слушателей ИПК и ФПК. - 4-е изд., перераб. И доп. - М.: Юрайт-М, 2008.
4. *Немов Р.С.* Психология: Учеб.для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. Кн.1: Основы общей психологии. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2007.
5. *Петровский А.В., Ярошевский М.Г.* Психология: Уч. для студ. высш. пед. учеб.заведений. - 2-е изд., стереотип. - М.: Изд. центр «Академия»; Высшая шк., 2008.

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- компьютеры с доступом в Интернет;
- доступ к поисковым системам.

## 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИН

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Психология менеджмента», составленный в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта и основной образовательной программой института по направлению «Менеджмент», включает в себя пособие (в объеме 144 часов), комплект контрольных заданий, которые дают целостную систему знаний, обеспечивая их глубину и прочность.

В ходе профессиональной деятельности работники неизбежно участвуют в управленческих взаимоотношениях как в качестве подчиненных, так и в качестве руководителей. Ненормированный рабочий день, сложные психологические ситуации – все это требует умения работать в коллективе (команде, эффективно устанавливать межличностные коммуникации, находить выход из конфликтных ситуаций и т.д. Курс «Психология менеджмента» дает возможность студентам приобрести данные навыки.

Курс «Психология менеджмента» формирует у студентов знания и навыки, необходимые для профессиональной деятельности специалиста в рамках управленческих взаимоотношений. Управленческая психология как часть менеджмента требует системного подхода к решению многих задач, без которых невозможно управление современными организациями. Предметом изучения учебной дисциплины является система знаний об индивидуально-типологических особенностях личности (т.к. взаимоотношения определяются людьми, которые вступают в общение и взаимодействие друг с другом); о законах развития и функционирования группы; о стилях руководства и личностных особенностях руководителя; о различных формах общения.

Обучение данному курсу основывается на принципах сознательности, активности, наглядности, систематичности, последовательности, прочности, научности, доступности и связи теории с практикой.

Овладение основами управленческой психологии позволит специалистам эффективно взаимодействовать персоналом организации, с деловыми партнерами, реализовывать комфортно-психологическое общение, стратегии и тактики, способствующие достижению сотрудничества и компромисса.

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет самостоятельной работы студентов путем знакомства с дополнительными источниками, нормативными актами и дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины. При изучении дисциплины обращается внимание студентов на ее прикладной характер, на то, где и когда изучаемые теоретические положения и практические навыки могут быть использованы в будущей практической деятельности.

Изучение материала ведется в форме, доступной пониманию студентов. Соблюдается единство терминологии и обозначений в соответствии с действующими государственными стандартами.

Промежуточный контроль знаний студентов осуществляется путем тестирования (комплект тестовых заданий по дисциплине состоит из 108 и 90 вопросов), позволяющего определить уровень теоретических знаний студентов по каждому разделу изучаемой дисциплины, а также выполнения письменной контрольной работы, которая способствует систематизации знаний, конкретизации, сравнению и обобщению фактического материала в соответствии с поставленным заданием. Итоговой формой контроля является зачетная работа, позволяющая оценить общекультурные и профессиональные компетенции студентов, определяемые содержанием дисциплины «Психология менеджмента».

**Разработчик:**

Д.п.н., профессор Шиян Л.К., профессор РИУ

**Рецензент:**

К.ф.н., профессор Дядя С.Н., профессор РИУ

Утверждение рабочей программы учебной дисциплины

Уполномоченный орган (должностное лицо)	Дата принятия решения	№ документа
Ученый совет факультета управления	14.01.2011	Протокол № 1

Внесение изменений в рабочую программу учебной дисциплины

Уполномоченный орган (должностное лицо)	Дата принятия решения	№ документа
Ученый совет факультета управления	26.01.2012	Протокол № 1
Ученый совет факультета управления	17.01.2013	Протокол № 1
Ученый совет факультета управления	14.01.2014	Протокол № 1