

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Кубанский
государственный аграрный университет
имени И.Т. Трубилина»**

**Факультет управления
Кафедра педагогики и психологии**

ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

**Методические указания по проведению практических
(семинарских) занятий и организации самостоятельной
работы обучающихся по направлению подготовки
38.03.04 «Государственное и муниципальное
управление»**

**Краснодар
КубГАУ
2020**

Составители: В.А. Луговский, Л. В. Сысоева

Психология и социология управления: метод. указания по проведению практических (семинарских) занятий и организации самостоятельной работы обучающихся / сост. В.А. Луговский, Л. В. Сысоева. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 68 с.

Методические указания содержат рекомендации для организации и проведения практических занятий, а также материалы для организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Психология и социология управления». По каждой теме даны вопросы для обсуждения, виды самостоятельной работы, кейс-задания, деловые, сюжетно-ролевые игры, темы рефератов, докладов, тестовые задания.

Предназначены для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Рассмотрено и одобрено методической комиссией факультета управления КубГАУ им. И. Т. Трубилина, протокол № 2 от 20.01.2020.

Председатель
методической комиссии

М. А. Нестеренко

© Луговский В.А., Сысоева Л. В.,
составление, 2020

© ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный аграрный
университет имени
И. Т. Трубилина», 2020

ВВЕДЕНИЕ

Знание психологических, социологических факторов влияния на поведение личности в условиях организации, специфики группового и межгруппового взаимодействия, психологических механизмов управления коллективом, закономерностей управления в подготовке будущего руководителя являются особенно важными и востребованными. Принятие управленческих решений, урегулирование конфликтных ситуаций, оценка и решение проблемных ситуаций на производстве требует особой подготовленности руководителя, владения им практических умений и навыков. Представленные методические указания содержат материал, необходимый для организации и проведения практических занятий по дисциплине «Психология и социология управления» со студентами-бакалаврами направления «Государственное и муниципальное управление». По каждой теме даны методические рекомендации, дополнительный материал по изучаемым вопросам, перечень докладов и рефератов, темы дискуссий и круглых столов, раскрыта специфика использования интерактивных форм работы, таких как мозговой штурм, разработка проекта, применение доклада-презентации, решение ситуационных задач.

Представлено многообразие практических форм работы: практические задания, элементы тренинга, психотехники, проблемные ситуации, сюжетно-ролевые игры, что позволяет в условиях семинарских занятий вырабатывать навыки стрессоустойчивости, развивать психологические, психоэнергетические ресурсы, осваивать эффективные управленческие навыки.

Тема 1. Социология управления в системе социологического знания

План лекции

1. Социология управления как отрасль социологической науки: объект, предмет, задачи и функции социологии управления
2. Основные подходы в социологии управления.
3. Социальное управление как особый тип управления

Вопросы для обсуждения:

1. Основываясь на базовом представлении научного знания о взаимодействии, взаимовлиянии наук, определите взаимосвязь социологии управления с психологией, философией, педагогикой....
2. Определение социологии управления как науки подсказывает нам возможные перспективы использования знаний в подборе и расстановке кадров. Какие возможности в этом направлении даст Социология управления руководителю?
3. Какова практическая значимость теоретических основ социологии управления для Вас в целом?

Темы докладов:

1. Проблемы и перспективы развития социологии управления на современном этапе развития общества
2. Современные принципы управления по Питеру Друкеру.

Самостоятельная работа (творческое задание):

Сформулируйте систему тех качеств, которыми, на ваш взгляд, должен обладать управляющий в условиях современной России. Составьте профессиограмму современного управляющего.

Тестовые задания

1. Социология управления – это...
 - отрасль социологического знания
 - психологические закономерности управленческого процесса
 - относительно устойчивая система форм практической деятельности менеджеров
 - способ организации и упорядочения целесообразной практической деятельности
2. Социология управления является отраслью дисциплины:
 - общей социологии;
 - общей теории управления;
 - теории государственного и муниципального управления;
 - теории управления персоналом.
3. Подход к управлению, при котором выбор оптимальной организационной структуры и эффективных механизмов управления определяется особенностями ситуации, в которой находится объект управления:
4. Подход к управлению, при котором отмечается направленность на выработку и применение оригинальных, нестандартных решений, повышающих эффективность управления:
5. Подход к управлению, при котором центральной проблемой является проблема эффективности и надежности организации:
6. Подход к управлению, в основе которого лежит анализ объекта социального управления, оценка его состояния и возможностей изменения:
7. Объектом социологии управления являются:
 - социальная система, элементами которой служат общности, взаимодействующие между собой по поводу реализации общих и специфических интересов;

- исторические аспекты становления современной социологии управления;
- методологические проблемы социологии управления;
- инновационные процессы в системах управления.

8. Предмет социологии управления представляет собой...

- изучение социальных отношений;
- социологический анализ лидерства и руководства;
- анализ развития и применения современных методов управления;
- социологические проблемы информационного обеспечения системы управления.

9. Функция социологии управления, целью которой является ознакомить с существующими проблемами управления, называется:

- нормативная;
- познавательная;
- оценочная;
- прогностическая.

10. Оценочная функция социологии управления ...

- состоит в том, чтобы оценить, в какой мере соответствует (или не соответствует) существующая в обществе система управления отдельных индивидов их групп и общностей;
- направлена на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или отдаленного будущего;
- состоит в том, чтобы изучить основные особенности управления как специфической сферы трудовой деятельности, определить её роль и значимость в развитии общества и его подсистем, организаций, групп
- направлена на определение социальных параметров.

11. Какая функция социологии управления состоит в том, чтобы на основе изучения существующих управленческих теорий вооружить управленческие кадры новыми передовыми теориями и технологиями?

- прогностическая;
- познавательная;
- оценочная;
- образовательная.

12. Какая функция социологии управления направлена на выявление новаций в управленческой деятельности и построение перспективной модели социального управления?

- прогностическая;
- познавательная;
- оценочная;
- образовательная.

13. Целью социологии управления является:

- получение комплексного и объективного знания о закономерностях функционирования системы управления на основе изучения условий и механизмов наиболее оптимального применения управленческих способностей;
- влияние социально-политических факторов на характер управленческой культуры;
- управление мотивацией сотрудников организации в процессе трудовой деятельности;
- инновационные процессы в системах управления.

Тема 2. Исторические аспекты развития и становления социологии управления

План лекции

1. Становление и развитие управленческой мысли в рамках досоциологического этапа и предпосылки возникновения социологии управления

2. Идеи управления в рамках классического этапа развития социологии

3. Основные школы управленческой мысли

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте содержание законов поведения людей, принципов управления по Н. Макиавелли, дайте оценку эффективности их использования в управлении

2. Как раскрывается управленческая мысль в трудах М. Вебера?

3. Каковы основные положения концепции французского ученого О. Конта

4. Какие возможности руководителю в подборе и расстановке кадров дает Социология управления?

5. Какова практическая значимость теоретических основ социологии управления для Вас в целом?

Темы докладов:

1. Управленческая деятельность в древних цивилизациях (Древняя Вавилония, Древний Египет, государства Ближнего Востока, Древний Китай, Древняя Индия)

2. Проблемы управления с теологических позиции (Аврелий Августин, Фома Аквинский).

3. Теоретические представления о социальных функциях управления в философской науке XVII - XVIII веков (Т. Гоббс, Дж. Локк, Д. Дидро, Ж.Ж. Руссо).

4. Доклад-рецензирование – дать оценку пониманию и трактовке основ управления Т. Гоббса по материалам статьи Л.В. Зотовой Безопасность народа и государства как главная политическая ценность в учении Томаса / Вестник РУДН, сер. Политология, 2003г., №4

5. Доклад-рецензирование – дать оценку утопическим взглядам на природу общественных отношений Т. Кампанеллы по материалам статьи К.С. Долбиной Политико-правовые взгляды Т. Кампанеллы / Инновационная наука 2019г., №4

Организация и проведение «круглого стола» на тему:

Преимущества и недостатки различных школ управления

принципы А. Файоля (школа научного управления), концепция Э. Мэйо (школа человеческих отношений), теория управления Д. Мак-Грегора (школа поведенческих наук)

Дискуссия на тему «Принципы государственного управления Н. Макиавелли»

материал к обсуждению вопроса (Бутов А. В. Концепция государственного управления Н. Макиавелли / Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова – 2016 – № 6 (90))

Тестовые задания:

1. Кто из ученых древних цивилизаций первым поставил в теории управления вопрос об этике управленческого труда?

- Конфуций
- Аристотель;
- Платон;
- Демокрит.

2. С каких позиций в средние века подходили к проблемам управления?

- теоретических позиций;
- методологических позиций;
- практических позиций;
- теологических позиций.

3. Кто из ниже перечисленных ученых ставил вопрос о необходимости сильной центральной государственной власти?

- Никколо Макиавелли;
- Аврелий Августин;
- Фома Аквинский;
- Фурье.

4. Какой период можно считать временем зарождения социологии управления?

- XVIII вв. ;
- конец XIX-начало XX вв.;
- начало XXI в.;
- XVII в.

5. Четыре основополагающих принципа управления были выделены:

- Ф.Тейлором;
- М.Вебером;
- Л.Гилбертом;
- Г.Спенсером.

6. К принципам управления, выделенных Анри Файолем не относится:

- единство руководства;
- иерархия;
- корпоративный дух;
- дисциплина.

7. Управленческая теория, в которой уделялось особое внимание изучению неформальных групп, силы неформальных отношений на рабочем месте:

- теория человеческих отношений Элтона Мейо;
- административная теория Анри Файоля;
- теория рационализации Фредерика Тейлора;
- теория бюрократии Макса Вебера.

8. Каким экспериментом прославился Элтон Мэйо:

- Хоторнский эксперимент;
- Стэнфордский эксперимент;
- Йельский эксперимент;
- Системный эксперимент.

9. Какой ученый положил начало структурно-функциональному подходу в управлении, тем самым став

родоначальников линейно-штабной структуры организации:

- Анри Файоль;
- Мэри Паркер Фоллет;
- Абрахам Маслоу;
- Фредерик Тейлор.

10. Основателем школы человеческих отношений в 30-е годы XX века является:

- Э. Мэйо;
- А. Файоль;
- М. Фоллет;
- О. Шелдон.

11. Кому принадлежит разработка теории о том, что все потребности человека организованы в иерархическую систему приоритета или доминирования (пирамида потребностей)?

- А. Маслоу;
- Д. Мак-Грегору;
- Р. Лайкеру;
- К. Юнгу.

12. Теория стилей руководства, в которой выделяется "теория X" и "теория Y", принадлежит:

- Дугласу Мак-Грегору;
- Питириму Сорокину;
- Абрахаму Маслоу;
- Фредерику Герцбергу.

Тема 3. Методология и методика социологического исследования процессов управления

План лекции

1. Понятие методологии исследования
2. Программа социологического исследования, ее функции и разделы.

3. Методы сбора социологической информации.

Вопросы для обсуждения:

1. Расскажите об основных принципах выбора респондентов для социологического исследования.
2. Что представляет собой метод анализа (изучения) документов?
3. Какую информацию можно получить посредством его использования?
4. В чем заключается особенность социологического наблюдения?
5. Какие виды наблюдения вы знаете?
6. Расскажите о преимуществах и недостатках метода наблюдения.
7. В каких случаях для сбора социологической информации более целесообразно использовать метод интервью, а в каких случаях – групповой анкетный опрос?

Кейс-задание

Провести социологическое исследование по следующим темам с использованием различных методов:

Исследование качества высшего образования в вузе (контент-анализ)

Исследование отношения студентов ГМУ к выбранной профессии (анкетирование, интервьюирование, вопросы могут быть стандартизированы, полустандартизированы, не стандартизированы)

Исследование мотивации к профессиональному, карьерному росту в студенческой среде (тестирование с применением психодиагностического инструментария)

Исследование лидерских и организаторских качеств будущих управленцев (биографический метод, социологическое наблюдение)

Анализ ценностных ориентаций студентов, (тестирование, можно использовать методику «Ценностные ориентации» М. Рокича)

Проблема влияние социометрической структуры на сплоченность студенческой группы (социометрический метод)

Материалы готовятся самостоятельно, подбирается или разрабатывается необходимый диагностический материал, составляется план исследовательской работы в соответствии с требованиями. На семинарском занятии студенты проводят исследования и представляют готовые результаты.

Тестовые задания:

1. Учение о путях научного исследования - это
 - методология;
 - методика;
 - метод;
 - эксперимент.
2. Способ и порядок исследования предмета для получения наиболее полного и соответствующего истине результата - это
 - методология;
 - методика;
 - метод;
 - эксперимент.
3. Объективность, конкретность, системность, комплексность, историзм, единство теории и практики относятся к группе
 - социологические методы;
 - специфические методы;
 - общенаучные методы;
 - управленческие методы.
4. К специфическим методам социологии управления не относят:

- организационно–структурный анализ;
- сравнительный метод;
- коммуникационный анализ;
- социотехнический анализ.

5. Метод, в основе которого лежит анализ системы связей, образующихся между членами организации - это:

- организационно–структурный анализ;
- инновационный метод;
- коммуникационный анализ;
- социотехнический анализ.

6. Метод, в основе которого лежит познание организации через ее структуру - это:

- организационно–структурный анализ;
- инновационный метод;
- коммуникационный анализ;
- социотехнический анализ.

7. Метод, в основе которого лежит изучение организации через систему требований технологии ее деятельности - это:

- организационно–структурный анализ;
- инновационный метод;
- коммуникационный анализ;
- социотехнический анализ.

8. Методологической функцией программы социологического исследования является...

- определение научной проблемы, целей, задач и принципов исследования;
- достижение конкретного эффекта в результате использования данных проведенного исследования;
- эмпирическое изучение той или иной социальной ситуации;
- выработка и принятие управленческих решений.

9. Методическая функция программы социологического исследования...

- предполагает разработку общего логического плана исследования;
- превращение данных проведенного исследования в значимые результаты;
- включает в себя предварительное наблюдение за объектом социологического исследования;
- предполагает повышение надежности и достоверности исследований.

10. Социологическое исследование, которое обычно предваряет глубокое изучение проблемы, в ходе которого уточняются цели, гипотезы, задачи, вопросы, их формулировка, называется

- разведывательное (или пилотажное);
- описательное исследование;
- аналитическое исследование;
- нет верного ответа.

11. Методический раздел программы социологического исследования не включает:

- формулировку и обоснование конкретной проблемы;
- описание и обоснование методов сбора первичной информации;
- организационный план исследований;
- определение обследуемой совокупности лиц (выборка).

12. Социологическое наблюдение – это...

- направленный процесс прослеживания за психическим состоянием социума;
- направленное, систематическое прослеживание, фиксирование и регистрация социально-значимых фактов, явлений и процессов
- прослеживание структурного строения применявшихся испытуемым приемов;

– выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности.

13. Какой метод не используется в процессе сбора социологической информации?

- проективный метод;
- анализ документов;
- социометрия;
- социологическое наблюдение.

14. По характеру контакта наблюдение бывает

- непосредственное- опосредованное;
- полевое – лабораторное;
- включенное – невключенное;
- структурированное – произвольное.

15. Совокупность методических приемов, применяемых для сбора первичной информации из документальных источников - это

- метод анализа документов;
- метод контент–анализа;
- социометрический метод;
- проективный метод.

16. Метод социально-психологического исследования межличностных отношений в группе называется

- социометрия;
- наблюдение;
- эксперимент;
- диагностика.

17. Анкетирование – это...

– объединенная единым исследовательским замыслом система вопросов, направленная на выявление мнений и оценок респондентов.

– вспомогательный метод в социологии, реконструирующий жизненный мир отдельного индивида на основе его личных документов;

- анализ проблем управления через изучение документальной информации;

- социологическое наблюдение.

18. Интервьюирование – это...

- метод, подразумевающий получение первичной социологической информации путем непосредственной целенаправленной беседы

- метод измерения различий между индивидами в разных условиях;

- метод изучения какого-либо явления, изменяя при этом условия проведения исследования;

- метод социально-психологического исследования межличностных отношений в группе, коллективе с целью определения структуры взаимоотношений и психологической совместимости;

19. Метод исследования личности, групп людей, базирующийся на анализе их профессионального пути и личных биографий, называется

- биографический метод;

- социометрия;

- эксперимент;

- наблюдение.

Тема 4. Прогнозирование, проектирование, программирование и планирование в социальном управлении.

План лекции

1. Социальное прогнозирование
2. Социальное проектирование
3. Социальное программирование

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое социальное прогнозирование?

2. Какое место занимает социальное прогнозирование в управленческой деятельности?

3. Какие вам известны разновидности социального прогноза?

4. В чем сущность социального проектирования?

5. Какие методы используются в социальном проектировании?

6. В чем отличие социального программирования от социального проектирования?

7. Какие методы используются в социальном программировании?

8. Расскажите о функции и методах социального планирования в социальном управлении?

Темы докладов:

1. Российская модель управления, ее основные характеристики.

2. Девиации в системе социального управления.

3. Неформальные отношения в ситуациях управленческого взаимодействия.

4. Общественное мнение как ресурс управления.

5. Социология власти: чиновник и бюрократ.

6. Дифференциальная социограмма коллектива, социометрический статус.

Эссе на тему:

1. Особенности управленческой деятельности в России.

2. Частные и общие проблемы доверия руководству

3. Бюрократом не рождаются, бюрократом становятся....

4. Русский характер и трудности руководства

Тайм-менеджмент для руководителя.

Работа с целями по модели SMART.

Технология SMART – возможность проработать цель, на этапе целеполагания обобщить имеющуюся информацию,

выяснить ресурсы для ее достижения, установить сроки, конкретизировать задачи.....

Участникам тренинговой работы предлагается поработать над важной для себя целью по данной технологии.

1. Конкретный – конкретный результат, для чего, зачем он нужен; ограничения и условия, необходимые для достижения цели,

2. Измеримый – как пойму, что цель достигнута, по каким критериям буду оценивать, значение определенного показателя (сколько в граммах вешать), чтобы считать цель достигнутой

3. Достижимость – насколько цель реалистична в своей достижимости, есть ли ресурсы информационные, энергетические, временные для ее реализации, анализ ограничений и препятствий

4. Значимый – какой вклад достижение цели внесет в мою жизнь, общее дело, какие позитивные перемены случаться....

5. Ограниченный во времени – цель должна быть ограничена по выполнению во времени, для чего определяется срок выполнения, чтобы контролировать, управлять процессом реализации цели

Варианты заданий:

Матрица Эйзенхауэра: "Срочность" и "Важность".

Соотношение временных затрат и получаемых результатов (принцип Парето).

Тема 5. Управление социальными организациями

План лекции

1. Социальная организация как объект управления
2. Структура социальной организации
3. Особенности управления социальными организациями.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие вам известны значения термина «организация»?

2. Что понимается под организацией производственного процесса? Какова роль руководителя в повышении его эффективности?

3. Каким образом осуществляется распределение сотрудников в общей иерархической структуре организации.

4. Расскажите о роли человеческого фактора в деятельности организации.

Темы докладов:

1. Философия, миссия, цели организации.....

2. Доклад-презентация книги Фредерика Лалу «Открывая организации будущего»

Деловая игра «Разработка миссии организации»

Цель игры – отработать навыки создания и использования миссии организации.

Вводная информация: миссия показывает возможность осуществления деятельности, на которую организация ориентируется с учетом трех важнейших факторов: специфика потребителя; особенности товаров или услуг; наличие конкурентных преимуществ. Без четкого осознания миссии долгосрочная конкурентоспособность немыслима. Миссия позволяет «увидеть организацию с высоты птичьего полета», поэтому плодотворен сам процесс ее обсуждения.

Виды и примеры миссии:

Миссия как «общечеловеческое предназначение»:

- компания «Филипс» - «изменим жизнь к лучшему»
- компания «Аптеки 36,6» - «нести здоровье и красоту людям»

Миссия – главная стратегическая цель:

- «Аэрофлот» - «построить компанию международного класса, основываясь на лучших традициях гражданской авиации России»

Миссия национальная идея:

- компания «Microsoft» - «компьютер на каждом столе и в доме»

- компания «Nokia» - «соединять людей»

Миссия – рекламная акция:

компания «ПетроАльянс» - «предоставляем своим заказчикам надежный, высокотехнологический, качественный и экономически эффективный сервис»

В ходе анализа предлагаемой информации участники деловой игры должны оценить варианты миссий и обосновать свою концепцию с тем, чтобы обеспечить индивидуальность своей организации.

Роли. Академическая группа делится на пять подгрупп, четыре из которых представляет топ-менеджеров какой-либо организации. В состав пятой подгруппы входят представители следующих видов клиентов:

- 1) юридические лица (корпоративный бизнес, малые предприятия, частные предприниматели);
- 2) физические лица.

Дополнительно к миссии можно разработать цели, принципы организации

В заключении проводится экспертная оценка миссии каждой организации клиентами, определяется лучшая, эффективная, привлекательная миссия с их точки зрения

Тема 6. Социальные технологии в системе управления

План лекции

1. Понятие, объект и функции социальных технологий.
2. Классификация основных видов социальных технологий.
3. Социологическая диагностика как вид социальной технологии

Вопросы для обсуждения:

1. Поясните происхождение термина «технология», в каких областях современной науки и практики он используется наиболее часто?

2. Какие основные признаки технологизации вам известны?

3. Что послужило основой для формирования понятия «социальные технологии»?

4. Социальные технологии и алгоритмизация деятельности. Каким образом эти понятия связаны друг с другом?

5. Что представляют собой стратегические социальные технологии в масштабе государства?

6. Какие классификации социальных технологий вам известны?

7. Расскажите подробно, что представляют собой операционные технологии в организации. Приведите примеры.

Темы докладов:

1. Бережливые технологии в системе управления

2. Система управления в Японии: основные положения, принципы.

Сюжетно-ролевая игра «Бюрократ»:

Цель – ролевое проигрывание сложных ситуаций, репетиция уверенного в себе поведения, выработка навыков быстрого реагирования, умения убеждать, апеллировать к фактам, решать возникающие сложности бюрократического характера. Проигрывается ситуация, в которой участники выражают просьбу или отказ.....

Содержание игры: Незадолго до окончания занятий (минут за 15-20) преподаватель объявляет, что пора расходиться, но прежде всем нужно написать заявление: «Прошу вас отпустить меня в связи с окончанием занятия». Затем свои заявления авторы должны подписать у кого-нибудь из участников игры, кого автор сочтет нужным назначить выступить в роли начальника. Начальник может подписать, а может и отказать. В первом случае он ставит резолюцию: «Разрешаю», во втором «Не разрешаю».

Правила игры: Подписывать заявление самим себе не разрешается. Участник, чье заявление подписали, уже не имеет права подписывать другие заявления, и он отходит в сторону (не участвует больше в игре). Подписать заявления удастся только половине играющих.

Обсуждение ситуации по следующим критериям: а) кто к кому обратился; б) кто кому подписал или не подписал и почему; в) что чувствовали игроки в той или иной роли?

Следует также обсудить то, как случившееся затрагивает (или не затрагивает) честь, достоинство, самолюбие человека. Определить важные положительные моменты смоделированной ситуации. В процессе игры могут возникнуть негативные эмоции (обида, досада и т. п.), которые ведущий (преподаватель) должен нейтрализовать.

Тестовые задания:

1. Социальные технологии представляют собой...
 - совокупность способов, методов, средств, приемов организации человеческой деятельности с целью воздействия на социальные процессы и социальные системы;
 - ожидание общества от функционирования конкретной организации и удовлетворения каких-то своих потребностей;
 - конкретно-социологическое изучение проблемы управления;
 - отрасль социологического знания, изучающая закономерности функционирования социальных отношений.
2. Объектом социальных технологий выступают...
 - люди, их взаимодействие, отношения, малые и большие социальные группы, институты, организации;
 - управленческие процессы, протекающие в обществе;
 - изучение, оценка и совершенствование процессов управления;
 - психика человека.
3. Функцией социальных технологий не является:

- создание социальных управленческих инноваций,
- изучение психологических особенностей личности в управленческой деятельности;
- объединение технических и гуманитарных знаний;
- формирование нового гуманитарно-технологического мышления.

4. Социальные технологии, прогнозирующие динамику общественно-политических, экономических и социокультурных изменений, относятся к:

- информационные социальные технологии;
- стратегические социальные технологии;
- обучающие социальные технологии;
- внедренческие социальные технологии.

5. Социальные технологии, использование которых дает возможность оценить проблемную, либо конфликтную ситуацию в регионе, городе, отрасли, относятся к:

- информационные социальные технологии;
- стратегические социальные технологии;
- обучающие социальные технологии;
- внедренческие социальные технологии.

6. Социальные технологии, которые предполагают знакомство с новыми, адаптированными методами и способами управленческой деятельности, относятся к:

- информационные социальные технологии;
- стратегические социальные технологии;
- обучающие социальные технологии;
- внедренческие социальные технологии.

7. Социальные технологии, используемые на уровне региона, класса, партии и т.п., относятся к:

- микротехнологии;
- мезотехнологии;
- макротехнологии;
- кабинетные технологии.

8. Социальные технологии, используемые на уровне города, крупных трудовых коллективов, относятся к:

- микротехнологии;
- мезотехнологии;
- макротехнологии;
- кабинетные технологии.

9. Социальные технологии, рассчитанные на небольшие объединения людей, относятся к:

- микротехнологии;
- мезотехнологии;
- макротехнологии;
- кабинетные технологии.

10. К какой группе видов социальных технологий относятся кабинетные технологии?

- с позиций выполняемых консультантом работ;
- с позиций сфер управления Российского государства;
- по срокам действия;
- в соответствии с уровнем общественных отношений.

11. Основной целью социологической диагностики является:

- установление достоверности информации о социальном объекте и окружающей его среде, прогнозирование его возможных изменений и влияния на другие социальные объекты;

- практическое решение проблем общественной жизни;
- конкретное эмпирическое изучение той или иной социальной ситуации;

- изложение основных принципов и методологии исследования, его организации и процедуры проведения.

12. Диагностика представляет собой:

- основанную на теоретических идеях и исследовательских методах технологию комплексного анализа состояния социальных объектов;

- отрасль социологического знания в управлении;
- функцию социологии управления;
- основной подход к пониманию природы социологии управления.

13. Специфика нормативного подхода к диагностике состоит:

- в формировании стремления к максимальной алгоритмизации процесса получения информации;
- четкое определение социальных параметров объекта, характеризующих его конечное состояние, заданное как социально желательное;
- в обеспечении объекту возможности наилучшим образом достигнуть цели в определенной ситуации;
- в избегании жесткой формализации диагностических средств.

14. Специфика ситуативного подхода к диагностике состоит:

- в формировании стремления к максимальной алгоритмизации процесса получения информации;
- четкое определение социальных параметров объекта, характеризующих его конечное состояние, заданное как социально желательное;
- в обеспечении объекту возможности наилучшим образом достигнуть цели в определенной ситуации;
- в избегании жесткой формализации диагностических средств.

15. Специфика предметного подхода к диагностике состоит:

- в формировании стремления к максимальной алгоритмизации процесса получения информации;
- четкое определение социальных параметров объекта, характеризующих его конечное состояние, заданное как социально желательное;

- в обеспечении объекту возможности наилучшим образом достигнуть цели в определенной ситуации;
- в избегании жесткой формализации диагностических средств.

16. Специфика проблемного подхода к диагностике состоит:

- в формировании стремления к максимальной алгоритмизации процесса получения информации;
- четкое определение социальных параметров объекта, характеризующих его конечное состояние, заданное как социально желательное;
- в обеспечении объекту возможности наилучшим образом достигнуть цели в определенной ситуации;
- в избегании жесткой формализации диагностических средств.

17. Результатом социальной диагностики является:

- описание объекта в системе показателей;
- подбор инструментария;
- методология исследования;
- выбор методов исследования.

Тема 7. Социальные аспекты управления в различных социальных системах

План лекции

1. Особенности социального управления в регионе.
2. Социальное управление в производственной организации.
3. Социальные аспекты управления в аппаратах органов государственной власти.

Круглый стол

- Проблема социально-экономического развития регионов.

- Психологизация управления и другие актуальные изменения в системе управления

Самостоятельная работа

Провести анализ ситуации развития проблемных регионов России

	Отсталые (слаборазвиты)	Депрессивн.	Приграничн.	Территор. Севера
Общая характеристика				
Перечень регионов				
Мысли-предложения по вопросу их развития с точки зрения психологизации управления				

Тема 8. Организационная культура

План лекции

1. Организационная культура сущность, структура, функции
2. Уровни организационной культуры по Э. Шейну
3. Типология организационной культуры

Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение организационной культуры. С чем связано многообразие подходов к определению сущности организационной культуры?
2. Назовите десять содержательных элементов, свойственных любой организационной культуре, которые выделяют Ф. Харрис и Р. Моран?

3. В чем заключается познавательная функция организационной культуры?

4. Поясните содержание нормативно-регулирующей функции организационной культуры?

5. Какие уровни организационной культуры выделяет Э. Шейн? Согласны ли вы с тем, что процесс познания данного феномена идет именно таким образом?

6. Какие типы организационной культуры вам известны?

7. Расскажите подробно о типологии Р. Куинна.

8. Какие параметры легли в основу типологии Р. Акоффа?

Темы докладов:

1. Типология организационных культур Г. Хофштеде

2. Понятие организационного поведения

3. Понятие «имиджа компании»

4. Традиции и ритуалы как элементы культуры

5. Организационная культура на основе 12 архетипов психики (К. Марк, К. Пирсон)

6. Особенности гендерных отношений в коллективе

7. Анализ методик исследования организационной культуры (Г. Хофштеде, К. Камерон и Р. Куинн, Кук и Лафферти, Т.О. Соломандина, И.Д. Ладанов и др.)

Кейс-задание

Работа проводится в группах по 4-5 человек, каждой группе дается свое задание, итоги работы обсуждаются совместно в группе.

- различия По Г. Хофштеде «мужской» и «женской» культуры, высокого и низкого индекса дистанции власти, культуры коллективизма и индивидуализма, культуры с высоким и низким уровнем избегания неопределенности.
- различия по Р. Рюттингеру различия бесспорной и небесспорной культуры, открытой и закрытой культуры, живой и неживой культуры

–Ценности, характеризующие высокий уровень культуры

Самостоятельная работа

Заполните таблицу, раскройте содержание представленных параметров своими словами

Параметры организационной корпоративной культуры	
Миссия	
Ценности	
Нормы	
Атмосфера	
Поведенческие ритуалы, церемонии	
Ключевые слова, мифы	

Самостоятельная работа

Раскройте значение, смысл и содержание следующих типов обрядов в организации. Какие психологические задачи призваны решать данные обряды? «Обряды продвижения», «обряды усиления», «обряды разрешения конфликтов», «обряды посвящения», «обряды проводов», «исторические обряды», «обряды единения», «имиджевые обряды».

Тема 9. Психологические основы управления

План лекции

1. Психологическое содержание управленческой деятельности
2. Объект и предмет психологии управления
3. Управление поведением работника в организации
4. Мотивация и стимулирование в управленческой деятельности

Вопросы для обсуждения:

- 1 Расскажите о роли психологических знаний в управленческой деятельности.

2 Что является объектом и предметом психологии управления?

3 Какие основные разделы исследований включает психология управления?

4 Каким образом знание психологических аспектов управления влияет на управление поведением человека в организации?

5 Что представляет собой статус работника в организации. Какие виды статусов вам известны?

6 Расскажите об основных механизмах социального контроля в организации.

7 Что представляет собой стимулирование деятельности работника? Расскажите об основных видах стимулов.

8 Какие, на ваш взгляд, ценности являются для работника доминирующими?

9 Расскажите о принципе «индивидуального подхода» к оценке деятельности сотрудника организации.

10 Дайте определение мотивации.

Темы докладов:

1. Индивидуальный подход в управлении, понимание личностных особенностей работника

2. Понятие «человеческий фактор на производстве», его сущность и значение.

3. Доклад-презентация книги Георгия Огарева «22 закона управления людьми»

4. Пирамида потребностей А. Маслоу

5. Современные теории мотивации и стимулирования труда

Кейс-задание

Решение ситуационных задач

Ситуация 1. Руководитель бизнеса торговой фирмы почти каждый вечер звонит домой управляющему администрации и просит его срочно еще раз проверить, все ли меры приняты для безопасности супермаркета. Хотя

управляющий его заверяет, что он гарантирует принятие всех соответствующих мер, руководитель бизнеса все же настаивает на том, чтобы тот еще раз проверил, повсюду ли выключен свет и закрыт ли магазин. Через 2 месяца управляющий увольняется, так как считает условия работы, при которых он каждый вечер должен идти из дома в магазин, чтобы проверить то, что он уже сделал добросовестно, неприемлемыми. Когда владелец торгового дома спросил руководителя бизнеса о причине увольнения управляющего, тот сослался на жесткость требований к выполнению мер по безопасности дома.

Руководитель бизнеса тщательно контролирует эту проблему, однако управляющему администрации это не нравится. Что бы сказал собственник, если бы из-за халатности персонала в магазине произошла кража?

Вопросы.

1. Если руководителю бизнеса делегировано проведение мероприятий по безопасности, то обязан ли он поступать подобным образом?

2. Почему он вел себя именно так?

Ситуация 2. При посещении цеха директор завода заметил начальнику:

«Что-то о вас вообще ничего не слышно». Начальник цеха на это сказал: «Цех работает нормально. Сейчас никаких проблем, которые надо было бы обсудить с вами». Директор ответил: «Это удивительно. От ваших коллег нередко я слышу немало интересного. Они часто просят у меня совета». Начальник цеха из этого заключил, что директор заинтересован в том, чтобы у него спрашивали о решениях, которые он сам прежде принимал в зоне своей ответственности, или, по крайней мере, ставили его в известность заранее. Он стал действовать соответственно и увидел, что поведение директора по отношению к нему,

которое ранее ему казалось несколько необычным, полностью изменилось.

Вопросы.

1. К чему подтолкнул директор начальника цеха?

2. Должен ли хороший директор радоваться тому, что начальник цеха действует самостоятельно? К чему приводит обратная ориентация?

Ситуация 3. При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устроиться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных – 20 человека попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы.

1. Как Вы думаете, какой принцип управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру Иванову?

2. Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванов, обращаясь к начальнику цеха?

3. Почему «хитрый» план мастера потерпел поражение?

Самостоятельная работа

– Определить методы влияния, воздействия на подчиненного с учетом типа темперамента

– Определить методы влияния, воздействия, руководства на подчиненного с учетом типа характера или определенных личностных особенностей

– Как можно использовать пирамиду потребностей А. Маслоу для мотивирования сотрудников, распишите каждый уровень потребностей и систему мотивации.

Проектный метод в группах по 5-6 человек

Цель: разработать систему мотивации персонала на основе пирамиды потребностей А. Маслоу (или на основе любой другой теории мотивации) и представить систему мотивации в виде презентации с последующей защитой своего проекта

Деловая игра «МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»

Цель: развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

Задание. Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций (ситуации прилагаются отдельно), сложившихся на фирме, обоснуйте причины и источники их возникновения (явные и неявные) и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для фирмы. Причины возникновения выбранных Вами ситуаций сформулируйте сами. В связи с этим результаты решений данных ситуаций будут различаться.

Тема 10. Лидерство и руководство. Функции руководящей деятельности.

План лекции

1. Феномен лидерства в современном управлении.
2. Теории лидерства.
3. Виды лидерства.
4. Соотношение понятий «лидерство и руководство».
5. Функции руководящей деятельности.

Вопросы для обсуждения

1. Расскажите об основных характеристиках лидерства.
2. С каких позиций рассматривается понятие «лидерство» в современном менеджменте?»

3. С какими теориями лидерства вы знакомы?
4. Какие функции выполняет лидер в организации?
5. В чем заключается различие понятий «лидерство» и «руководство»?
6. Какие основные функции руководящей деятельности вам известны?
7. Что представляет собой коммуникативно–регулирующая функция?
8. Какие вы знаете методы руководства?
9. Традиционно считается, что применение метода поощрения работника эффективнее метода наказания. Согласны ли вы с таким утверждением?
10. В чем заключается функция контроля над подчиненными?

Темы докладов:

1. Харизматический лидер на примере политических деятелей (Петр 1, Иван Грозный, Сталин, Гитлер, Наполеон, Черчилль, Рузвельт, Мандела, Тетчер)
2. Харизматический лидер в бизнесе (Рокфеллер, Форд, Джобс, Коко Шанель)
3. Примеры эмоционального лидерства (принцесса Диана, Мать Тереза)
4. Доклад-презентация книги Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. – 3-изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008 — 301 с. (на выбор любой другой книги о лидерстве)

Самостоятельная работа:

В таблице дать сравнительный анализ – лидер и руководитель

Самостоятельная работа Аналитические задачи:

1. Является ли неформальное лидерство в трудовом коллективе фактором возникновения конфликтов? Обоснуйте свой ответ.

2. Есть ли позитивные функции лидерства в коллективе? Как можно использовать руководителю лидерский потенциал подчиненных?

3. Исследуйте проблему влияния различных факторов на возрастание лидерского потенциала коллектива (делегирование полномочий, усиление ответственности, участие в управлении....) Какие мотивирующие факторы лидерства можете предложить Вы?

Тренинговое упражнение «Статус»

Цель: показать, как представления о силе и власти влияют на поведение.

Описание представлено Материалы пособия Аверченко, Л. К. Социология и психология управления : практикум по специальностям / Л. К. Аверченко, З. А. Парфенова.— Новосибирск : СибАГС, 2007.— 236 с.

Тестовые задания

1. Процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти данной ему государством или группой называется:

- Руководство
- Лидерство
- Оба ответа верны
- Правильного ответа нет

2. Процесс психологического влияния одного человека на других при их совместной деятельности, который осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения и понимания друг друга называется:

- Руководство
- Лидерство

- Оба ответа верны
- Правильного ответа нет

3. Какая из теорий лидерства гласит, что руководителями не становятся, а рождаются:

- «Теория черт»
- «Элиты и толпы»
- «Ситуационная теория»
- Правильного ответа нет

4. Какая из теорий гласит, что лидерство возникает как ответ на требование ситуации:

- «Теория черт»
- «Элиты и толпы»
- «Ситуационная теория»
- Правильного ответа нет

5. Какая из теорий гласит, что лидерство есть процесс взаимодействия трех составляющих: качества лидера, особенности ситуации и качества последователей?

- «Теория черт»
- «Синтетическая концепция лидерства»
- «Ситуационная теория»
- Правильного ответа нет

6. Для какого стиля характерны особенности: решение принимает руководитель единолично. Он действует по отношению к подчиненным властно, жестко закрепляет роли участников, осуществляет детальный контроль, сосредоточивает в своих руках все основные функции управления:

- Авторитарный
- Демократический
- Либеральный
- Правильного ответа нет

7. Для какого стиля характерны особенности: решения принимаются руководителем совместно с подчиненными,

предоставляя им свободу действий, организуя обсуждение своих решений, поддерживая инициативу:

- Авторитарный
- Демократический
- Либеральный
- Правильного ответа нет

8. Решения навязываются подчиненными руководителю. Он практически устраняется от активного управления группой, ведет себя, как рядовой участник, предоставляет участникам группы полную свободу, их активность носит спонтанный характер:

- Авторитарный
- Демократический
- Либеральный
- Правильного ответа нет

Тема 11. Социально-психологическая характеристика стилей управления.

План лекции

1. Понятие «стиль управления»
2. Типология стилей руководства К. Левина
3. Общая характеристика. Достоинства и недостатки стилей управления

Вопросы для обсуждения

1. Что представляет собой понятие «стиль управления» с позиции социологии и психологии управленческой деятельности?
2. Расскажите о достоинствах и недостатках авторитарного стиля управления.
3. В каких практических жизненных ситуациях авторитарный стиль управления представляется наиболее эффективным?

4. Почему считается, что демократический стиль руководства

«включает» психологические механизмы трудовой мотивации?

5. При каких условиях демократический стиль управления срабатывает более успешно?

6. Расскажите об основных психологических характеристиках попустительского стиля управления.

7. Существуют ли ситуации, когда попустительский стиль оправдан?

Кейс-задание:

Цель: развитие способностей анализа результатов применения того или иного стиля руководства; моделирование развития ситуации в будущем.

Проанализируйте ситуацию, сложившуюся на фирме, объясните возможные причины возникновения, а так же – к чему может привести в будущем данная проблемная ситуация, если своевременно не предпринять соответствующих мер. Определите стиль управления и стиль работы менеджера. Смоделируйте возможные способы решения проблемы, возможную корректировку стиля руководства...

Ситуация 1. Вы являетесь руководителем недавно открывшегося предприятия, пытаетесь четко структурировать отношения внутри предприятия и добиться строго выполнения дисциплинарных требований. Несмотря на высокую (по меркам города) зарплату, многие ведущие специалисты обращаются с заявлениями об увольнении.

Ситуация 2. Из беседы двух сотрудников крупного предприятия

Первый: наш руководитель – тиран, и если я не выполню в срок очередное задание, то он меня уволит.

Второй: конечно, он строг, но, выполняя работу в срок, ты сможешь заручиться его доверием.

Почему их мнения столь различны?

Ситуация 3. Молодой работник на общем собрании сказал: «Мне не хотелось бы об этом говорить, но мне не нравится, что мои руководители решают за меня буквально все. Они совсем не дают мне проявить самостоятельность. Да и к другим работникам относятся та же ..» в роли директора предприятия продумайте ваши действия.

Ситуация 4. Партия не качественной продукции была выявлена слишком поздно, когда покупатели стали сообщать об этом по номеру телефона «горячей линии».

Ситуация 5. Работникам предприятия на втором собрании подряд не удастся утвердить коллективный договор, так как не достигнуто согласия по ряду вопросов.

Ситуация 6. Генеральный директор предприятия уволил менеджера по рекламе, так как разработанная им реклама не привела к ожидаемому результату

Ситуация 7. Научные сотрудники исследовательского института своевременно предоставляют отчеты о проделанных экспериментах, проявляя изобретательность и неподдельный интерес к своей работе. Однако руководство института не раз обращало внимание на прогулы рабочего времени значительной части своих подчиненных.

Самостоятельная работа

Составить психологическую характеристику авторитарного, демократического, либерального руководителя, плюсы и минусы каждого

Стиль управления руководителя	плюсы	минусы

Самостоятельно рассмотреть по выбору

1. Другие типологии стилей управления, коротко законспектировать
2. Модификацию основных стилей управления на основе материала статьи Бердыевой Д.Ш. «Стили управления, их

обусловленность особенностями личности руководителя». Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/stili-upravleniya-ih-obuslovlennost-osobennostyami-lichnosti-rukovoditelya/viewer>

Личностное портфолио

Провести исследование своих личностных качеств, в том числе лидерских качеств на основе психометрического теста С. Деллингер. Выберите из фигур ту, которая первой привлекла Вас, запишите ее название под №1. Теперь проранжируйте оставшиеся четыре фигуры в порядке вашего предпочтения и запишите их названия под соответствующими номерами. Фигура на первом месте это Ваша субъективная форма, отражающая Ваши личностные особенности, черты характера, потребности....Фигура второго порядка дополняет по своим характеристикам основную. Последняя фигура указывает на форму человека, взаимодействие с которым будет представлять для Вас наибольшие трудности. Но вполне возможно – это Ваши подавленные потребности, ресурсы, недостатки, что игнорируется, проецируется на других и «раздражает». **ОБЯЗАТЕЛЬНО** дать **описание полученных результатов, провести самоанализ**



На основе психометрии дайте свое описание
руководитель-треугольник.....
руководитель-квадрат.....
руководитель-круг.....
руководитель-зигзаг.....

сильные и слабые стороны каждого

Тема 12. Психологический портрет эффективного руководителя.

План лекции

1. Психологические основы эффективного руководства.
2. Основные подходы к изучению личности эффективного руководителя.
3. Профессиограмма и характеристики значимых качеств успешного менеджера.

Вопросы для обсуждения

1. Что представляет собой психологический портрет руководителя?
2. Как вы считаете, какие качества менеджера можно отнести к профессионально-значимым? Расположите их по степени приоритетности для эффективности работы.
3. Труды каких исследователей по изучению и оценке профессионально-значимых качеств руководителя вам известны?
4. Какие ключевые качества перспективных руководителей были выявлены психологами Ч. Магерисоном и Э. Какабадзе? Согласны ли вы с результатами их исследований?
5. Расскажите о профессиограмме руководителя, предложенной В.М. Шепелем.
6. Считаете ли вы, что визуальность (внешняя привлекательность личности), также относится к числу необходимых качеств успешного руководителя?
7. Что представляют собой такие качества как эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость? В какой степени эти качества оказывают влияние на эффективность работы менеджера?
8. Что включают в себя организаторские качества руководителя?

9. Какие факторы предложил рассматривать в качестве основных в своей профессиограмме отечественный психолог Л.В. Фаткин?

Темы докладов

1. Профессиональное здоровье руководителя как фактор эффективной деятельности организации
2. Стресс в деятельности руководителя, развитие стрессоустойчивости
3. Памятка для руководителя – ЗОЖ, профилактика стрессов
4. Проблема профессионального выгорания руководителя
5. Профессиональная деформация руководителя
6. Презентация книги И. К. Адизес Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует
7. Презентация книги Гаришина Т.Р. Основы делового имиджа: учеб. пособие.

Проектный метод

Творческая работа в командах по 5-6 человек, создание портрета идеального руководителя

Цель: на основе анализа различных концепций о качествах руководителя, дать собственную интерпретацию и иерархическую структуру самых необходимых для руководителя качеств, под номером один, два, три.....Расположить качества по степени приоритетности для эффективности работы. Также включаются в описание: имидж внутренний и внешний, невербальные проявления, осанка, поведенческая и речевая самопрезентация.

Представить в виде коллажа, мини-презентации.

Психотехника на исследование Я идеала

Предлагается составить психологический портрет идеального мужчины (для юношей), женщины (для девушек) – это небольшое по объему описание как выглядит, ведет

себя, какими качествами обладает.....Вторым этапом юноши составляют портрет идеальной женщины, девушки – идеального мужчины. Третьим этапом дается описание антиидеала как мужчины, так и женщины. На основе анализа представленных черт проводятся аналогии с реальными своими чертами характера и желаемыми качествами, которые личность хотела бы приобрести или усилить. Если в идеальном портрете большинство описанных черт имеются в наличии – самооценка положительная, если описанных черт нет в наличии – самооценка может быть сниженной.

В завершении обсуждаются вопросы о влиянии самооценки на имидж руководителя, его самореализацию, отношения с подчиненными.

Кейс-задание

В работе менеджера особую роль играет рациональность мышления. Диалектику мыслительного процесса современного российского менеджера можно охарактеризовать следующими чертами:

- панорамность мышления (системность, широта, комплексность) и профессиональная предметность (знание деталей и тонкостей управления);
- умение понимать, принимать и использовать точки зрения, позиции, мнения, противоположные собственным, и одновременно проводить свою принципиальную линию;
- противодействие неделовому нажиму сверху без попадания в оппозицию к руководству;
- умение не соглашаться с мнением руководства, сохраняя при этом хорошие отношения с ним;
- склонность к восприятию новых идей и их реализации, способность отличить их от прожектерства;
- способность рисковать(принимать решения, действовать без уверенности в позитивности последствий этих решений и действий), избегать опасных для бизнеса ошибок;

- предельная тактичность и вежливость в обращении с людьми и жесткая требовательность к любым отклонениям от установленных правил работы;
- демократичность, позволяющая не сковывать своим авторитетом идеи и действия подчиненных людей, и одновременно твердость в проведении линии на укрепление дисциплины, без которой высокорезультативная работа невозможна.

Современный менеджер должен уметь ориентироваться в различных условиях, чтобы соответствовать требованиям ситуации в процессе управления.

Вопросы.

1. Согласны ли Вы с положениями, изложенными выше, или у вас имеются аргументированные возражения по отдельным позициям? В последнем случае подготовьте систему доказательств выдвигаемых Вами положений.

2. Чем отличается от идеала Ваша собственная организация мышления? Какие в ней особенности? Какие черты современного мышления менеджера Вы считаете необходимым активно в себе развивать.

Тест «Проверьте свой имидж»

Цель: изучить, какие аспекты имиджа полностью устраивают, какие нет

Источник: Панфилова А. П. Тренинг педагогического общения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М. : Издательский центр «Академия», 2006. — 336 с.

Тема 13. Социально-психологическая характеристика коллектива и особенности управления им.

План лекции

1. Коллектив как особое качество социальной группы.
2. Свойства и социально-психологические признаки коллектива.

3. Стадии развития коллектива.
4. Основные характеристики коллектива.
5. Особенности управления коллективом.

Вопросы для обсуждения

1. Каким требованиям должна соответствовать группа, имеющая статус коллектива?
2. Перечислите основные социально-психологические признаки, присущие коллективу.
3. Дайте краткую характеристику стадий развития коллектива.
4. Что представляет собой взаимoadaptационная стадия развития коллектива?
5. На какой стадии развития коллектива в нем устанавливаются прочные связи между членами?
6. Какие основные характеристики коллектива вы знаете?
7. Каким образом обеспечивается организованность трудового коллектива?
8. Что следует понимать под «сплоченным коллективом»?
9. Расскажите, каким образом формируется социально-психологический климат в коллективе?

Темы докладов

1. Способы создания благоприятного психологического климата в коллективе
2. Психологические и физиологические аспекты режима труда и отдыха
3. Здоровье сотрудников как фактор эффективной деятельности
4. Корпоративные праздники, совместный отдых, дни семьи как способы и формы поддержания благоприятного климата
5. Работа психолога в организации

Проектный метод

Составьте собственный проект «Зона отдыха для сотрудников».

Какой стиль Вы бы предпочли в организации этой зоны? Каким целям будет служить зона отдыха? В соответствии с этими целями как Вы организуете пространство? Дайте коротко аннотацию к своему проекту, постарайтесь аргументировано защитить собственный проект, почему этот вариант является весьма эффективным решением в организации режима труда и отдыха...Офисные зоны отдыха, зоны релаксации для сотрудников.....Проект представить в визуальных образах

Самостоятельная работа

Изучите способы формирования сплоченного коллектива и составьте собственные, на Ваш взгляд, эффективные способы (оформить в виде схемы, слайда, мини-коллажа).

Самостоятельная работа

Дайте обоснование, объяснение следующим тезисам (**выбрать 2-3 из списка**) о проявлениях здорового и нездорового психологического климата в коллективе

К социально-психологическим свойствам личности, оказывающим положительное влияние на формирование климата, можно отнести: принципиальность; активность в межличностных и межгрупповых отношениях; тактичность

Личности, оказывающей отрицательное влияние на психологический климат коллектива, являющейся причиной конфликтных отношений в коллективе, свойственны: эгоизм; бестактность в обращении (грубость, оскорбительный тон); карьеризм и зазнайство;

Что касается эмоциональных особенностей личности, то они в наибольшей степени, чем что-либо другое, заражают остальных людей.

Человек тяжело переживает равнодушное, а тем более отрицательное отношение к нему.

Человеку предоставляется возможность работать там и делать то, к чему он чувствует призвание и интерес.

Каждый человек рассчитывает, что его работа будет замечена и отмечена.

Работник заинтересован в росте своего мастерства и общекультурного уровня.

Каждый добросовестный работник ожидает продвижения по службе

Члены коллектива бывают глубоко удовлетворены, когда поощрение их трудовых заслуг определяется руководителем при согласовании с активом коллектива.

Работник желает видеть в своём руководителе авторитетного человека, высококвалифицированного, принципиального и доброжелательного, настоящего наставника коллектива.

Тема 14. Особенности формирования социально-психологического климата в коллективе

План лекции

1. Основные подходы к пониманию природы социально-психологического климата.
2. Понятие «климатической зоны».
3. Уровни социально-психологического климата.
4. Условия формирования благоприятного психологического климата в коллективе.

Проектный метод (группа из 2-3 человек)

Цель: изучить уровень психологического климата в студенческой группе, выявить проблемные стороны в жизнедеятельности коллектива, наметить пути решения проблем. Исследование проводится с помощью методики А.Н. Лутошкина «Методика оценки **уровня психологического климата коллектива**»

Тестовые задания

1. Коллектив – это...
 - устойчивое малая группа людей, объединенных общественно-значимой целью и сложной динамикой взаимоотношений
 - психологические типы людей и проявление их в профессиональной и управленческой деятельности;
 - социально-психологический стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом.
 - иерархическая структура организации
2. На какой стадии происходит образование неформальных групп:
 - Возникновения
 - Формирования
 - Стабилизации
 - Совершенствования или распада
3. На какой стадии задается формальная структура группы:
 - Возникновения
 - Формирования
 - Стабилизации
 - Совершенствования или распада
4. Какая стадия характеризуется достижением определенной зрелости группы:
 - Возникновения
 - Формирования
 - Стабилизации
 - Совершенствования или распада
5. С чего нужно начинать соединение коллектива:
 - С трудовой деятельности
 - С постановки целей
 - С ресурсов
 - Верного ответа нет

6. Степень единства действий (поведения) членов организации в условиях свободного выбора вида этих действий из нескольких возможных вариантов - это
- Сплоченность
 - Взаимная совместимость
 - Состояние уровня идентификации
 - Все ответы верны
7. Психологический климат – это...
- эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров;
 - способ обращения руководителей с подчиненными в процессе исполнения служебных обязанностей;
 - образец поведения личности, обусловленный её положением в системе социальных связей и отношений;
 - система социальных групп.
8. Кто впервые ввел понятие «психологический климат»?
- Мансуров Н.
 - Шепель В.
 - Бueva Л.
 - Кузьмин С.
9. Сколько существует климатических зон (по Шепелю В.)?
3; 1; 4; 2.
10. К первой климатической зоне (по Шепелю В.), которая определяется тем, насколько в данной группе осознаны цели и задачи, относится:
- социальный климат.
 - психологический климат;
 - моральный климат;
 - нравственный климат

11. Ко второй климатической зоне (по Шепелю В.), которая определяется тем, какие моральные ценности в данной группе являются доминирующими, относится:
- социальный климат.
 - психологический климат;
 - моральный климат;
 - нравственный климат
12. К третьей климатической зоне (по Шепелю В.), которая определяется неофициальными отношениями, которые складываются между работниками, относится:
- социальный климат.
 - психологический климат;
 - моральный климат;
 - нравственный климат

Личностное портфолио

Методика «Командные роли» по Р.М. Белбину

Цель: определить ведущие стратегии поведения в команде, свои основные ролевые позиции

Итоговый анализ

1. По полученным результатам дайте анализ своим ролевым позициям и собственной эффективности в жизни коллектива, свой вклад в общее дело
2. Если в коллективе выражены только одни и те же ролевые позиции и есть недостаток других, какие проблемы могут возникнуть? К примеру, если нет оценщика или исследователя ресурсов? Не представлен завершитель?

Тема 15. Управление и манипулирование.

План лекции

1. Способы воздействия субъекта управления на объект
2. Сущность и структура манипулирования
3. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое

Темы докладов

1. Пассивные и активные способы защиты от манипуляций
2. Манипуляция как способ управления и подчинения
3. Проблема манипуляции в служебных отношениях
4. Причины манипуляций на личностном и социальном уровне
5. Треугольник Карпмана в деловых отношениях, ресурсы развития для преследователя, спасателя и жертвы
6. Доклад-презентация книги Е.В. Горина Коммуникативные технологии манипуляций в СМИ и вопросы информационной безопасности

Самостоятельная работа:

Заполнить таблицу «Распознавание обмана по невербальным проявлениям собеседника»

Глаза, улыбка	поза
.....	
Речь, голос	телодвижения
.....	

Самостоятельная работа:

Ознакомьтесь с представленным материалом и выделите, обоснуйте какие из методов часто встречаются в системе управления **(рассмотреть 2-3 метода)**

1. Явная ложь. Важно заставить человека поверить во что угодно.
2. Забота. Если о вас начинают заботиться, держите ухо востро, т.к. вами уже манипулируют. И если люди о вас не заботились, а вдруг начали, то это однозначно манипуляция.
3. Повторение. Очень популярный вид манипуляции как способ зомбирования. Есть поговорка - назови много раз таким-то, и он станет им.
4. Раздражение. Суть — вывести человека из себя с целью, что раздраженный человек намного хуже контролирует

эмоции и поступки и всегда возрастает вероятность, что он где-то ошибется.

5. Соблазнение. Почти все люди поддаются на соблазн, т.е. попадают на крючок. Если говорят фразы «не искушай меня», то вами манипулируют. Если Вас соблазнили, легко «впаривают» продукты, товары....

6. Подкуп. Это способ прямого воздействия или «коррупция». Подкупленные люди совершают неожиданные или почти невозможные поступки, но они всегда стоят дорого и противозаконно.

7. Шантаж. Используется как воздействие, но необязательно противозаконно.

8. Угрозы. Прimitивный метод воздействия - «Не выполнишь – получишь».

9. Устрашение. Хитрая разновидность манипуляции, а ее суть в незаметном воздействии на страхи человека или вызывая их, что ведет к потере контроля над эмоциями.

10. Стыд и вина. Популярный способ манипуляции при воспитании детей: т.е. манипуляция с частицей «НЕ», что НЕ нужно делать. При этом воздействии человека намеренно делают виноватым. Чем сильнее он чувствует вину, тем легче из него вить веревки.

11. Сарказм. Сарказм задевает и выводит человека из себя. Лидеры за счет сарказма поднимают свою самооценку. В итоге окружающие им верят. Человек, который много раз тебя убедил в мелочах, даже косвенно, почему-то вызывает доверие. А должен ли?

12. Лесть. Весьма известный способ воздействия - гибрид заботы и соблазна. Используя прямое воздействие на ЭГО человека, для манипуляции им при завышенной его самооценки.

13. Гордость. Также происходит воздействие на эго, но немного по другой схеме: 1)самое примитивное: «Неужели тебе

твоя гордость позволит сделать это?». 2) Заставить человека (подчиненного) загордиться собой.

14. Жалость. Неудачники обожают, когда их жалеют. Пожалев неудачника, можно из него веревки вить. Реально, нужно быть внимательным, когда вас пытаются жалеть. Не надо относиться ко всем с подозрением, но тем не менее. Пожалел собачку и сделал ее своим верным псом.

15. Любовь. Основные схемы (для двух человек): а) один любит, один не любит; б) оба любят; в) оба не любят. Первая просто мегапопулярна и эффективна. Манипуляторы, обычно те, которых любят. Причем манипулирование тем, кто их любит, становится «буквально наркотиком». А тот, кто любит, понимает, что им манипулируют, но сделать ничего не может.

По материалам книги В.И. Некрасова «Организационные процессы манипулирования и воздействия»

Кейс-задания

Кейс 1. Определить из перечисленных признаков к какому виду манипулирования они относятся (экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое) и составить соответствующие примеры (из жизни, СМИ...).

1) псевдодеятельность административного или организационного характера: затягивание сроков решения вопросов (ПРИМЕРЫ)

2) к проявлениям таких манипуляций можно отнести: внешнюю внимательность и тактичность при внутреннем равнодушии к психологическим проблемам объекта; искусственную идентификацию себя с объектом; формирование симпатий; использование личного доверия в собственных целях. (ПРИМЕРЫ)

3) безвыходного материального положения партнера, когда он готов согласиться на любую самую нежелательную для себя работу за ничтожное вознаграждение. (ПРИМЕРЫ)

4) формирование определенной и, как правило, вредной системы ценностей, культурных штампов, стереотипов поведения. (ПРИМЕРЫ)

5) основаны на использовании политических механизмов, групп, заявлений, для целей, отличных от заявляемых(ПРИМЕРЫ)

Кейс 2. Определить из перечисленных признаков к какому виду манипулирования они относятся (экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое).

1) Это может быть декларативное следование политиком интересам политических групп, использование их поддержки и последующее неисполнение политических обещаний; (ПРИМЕРЫ)

2) Забастовки и локауты, приуроченные к моменту, когда организация не сможет противостоять нажиму трудового коллектива, – такие же манипуляции. (ПРИМЕРЫ)

3) псевдодеятельность административного или организационного характера: запутывание заявителя в лабиринте многочисленных инстанций и ответственных лиц; (ПРИМЕРЫ)

4) манипуляции могут выступать в качестве прелюдии к другим, подготавливать почву, снимать подозрительность. (ПРИМЕРЫ)

5) Манипуляции могут строиться на фиктивном следовании существующим общественным идеалам либо путем создания новых идеологий, оправдывающих использование безнравственных и аморальных средств нереальными конечными целями (ПРИМЕРЫ)

Самостоятельная работа (творческое задание)

рассмотреть 2-3 ловушки манипуляторов, найти эффективный способ противостоять манипуляции в этих случаях

Тема 16. Конфликт в организации и управление конфликтными ситуациями.

План лекции

1. Психологический анализ причин возникновения конфликта в социальной группе
2. Основные подходы к пониманию «природы» конфликта
3. Сущность конфликта в современной организации
4. Типология и классификация конфликтов

Вопросы для обсуждения

1. Вследствие каких обстоятельств могут возникать конфликты в организации?
2. Какие вы знаете методы и способы профилактики конфликтных ситуаций?
3. Что собой представляют рациональные и эмоциональные конфликты?
4. Назовите основные причины возникновения социальных конфликтов.
5. От каких факторов, по вашему мнению, зависит длительность конфликта?
6. В чем, по-вашему, отличие конфликта от конкуренции?
7. Какие вы знаете способы выхода из конфликтных ситуаций?
8. В чем особенности структурных методов разрешения конфликтов?
9. Какие существуют стили поведения руководителя в конфликтной ситуации?
10. В чем суть стиля компромисса при разрешении конфликта, и в каких ситуациях его целесообразно использовать?
11. Что собой представляют организационные способы управления конфликтами?

Темы докладов

1. Концептуальная модель конфликта Р. Дарендорфа

2. Субъективные и объективные причины трудовых конфликтов
3. Психологические особенности проведения переговоров в конфликте
4. Личностная автономия работников в аспекте инновационных изменений
5. Предупреждение и профилактика конфликтов
6. Конструктивные функции конфликта
7. Деструктивные последствия конфликта
8. Правила структурного анализа конфликта
9. Механизмы психологической защиты в преодолении внутриличностного конфликта
10. Пошаговая модель разрешения конфликта
11. Типологии конфликтных личностей

Самостоятельная работа:

Изучить и коротко законспектировать методику работы с картой конфликта, можно для себя выделить этапы, основные приемы

Кейс-метод

Ситуация 1. Генеральный директор Веремеев Иван Ильич не любил сотрудника не так давно принятого в отдел, Вяземского Григория Петровича за то, что тот слишком быстро продвигался по карьерной лестнице. Буквально за несколько месяцев специалист вырос со стажера до руководителя отдела. Молодой и перспективный сотрудник стал вести себя вызывающе, ссылаясь на руководство компании, проявляющее очень высокую заинтересованность в нем как в специалисте. Веремеев, в свою очередь, возмущен создавшейся ситуацией, считает новичка выскочкой и делает все, чтобы вытеснить сотрудника из отдела. Перспективный сотрудник решил уйти, ведь спорить с вышестоящим руководством бессмысленно, а работать в компании ему было некомфортно. В это время в коллективе произошел также разлад, сотрудники разделились на «за» и «против», что сказалось и на эффективности работы.

Вышестоящий руководитель также оказался втянутым в конфликт, так как обе стороны периодически ходили с жалобами на притеснения со стороны оппонента. Результат затянувшегося напряжения был очевиден: коллектив разваливался, эффективность труда упала, доверие к руководству, как не принимающему «соответствующие меры», снизилось. Ситуация становилась критической.

Вопросы:

1. В чем заключались ошибочные действия конфликтующих сторон?
2. Как в данной ситуации мог повести себя вышестоящий руководитель, чтобы упредить развитие конфликта?
3. Каких правил общения в подобной ситуации необходимо придерживаться?
4. По результатам анализа какие выявлены опасения и страхи конфликтующих сторон, других участников конфликта? Как возможно использовать имеющуюся информацию для конструктивного решения конфликта?
5. Какие варианты разрешения конфликта можете предложить?

Тестовые задания

1. Конфликт – это....
 - столкновение, противоречие, борьба, противодействие.
 - процесс формирования побудительных сил работника для достижения личных целей и целей организации;
 - процесс постоянного приоритетного и легитимного влияния на общество, организацию или группу авторитета одного или нескольких лиц;
 - образец поведения личности;
2. К какой группе факторов относятся причины возникновения конфликтов, обусловленные общественными, групповыми или личностными системами убеждений, верований и поведения (предпочтения, стремления, предрассудки, опасения):

- ценностными факторами;
 - поведенческие факторы;
 - фактору отношений.
 - социальные факторы
3. К какой группе факторов относятся причины возникновения конфликтов, обусловленные неполными и неточными фактами, слухами, дезинформацией партнеров по общению, подозрениями в умышленном сокрытии информации, сомнениями в надежности источников информации:
- информационные факторы.
 - структурные факторы;
 - социальные факторы;
 - поведенческие факторы
4. В зависимости от какого критерия конфликты делятся на внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и организацией, конфликты между организациями и группами?
- в зависимости от субъектов конфликтного взаимодействия;
 - по их значению для организации;
 - по степени открытости;
 - по своему внутреннему содержанию.
5. Конфликты по горизонтали – это...
- конфликты между рядовыми сотрудниками, не находящимися в подчинении друг к другу;
 - конфликты между людьми, находящимися в подчинении друг к другу;
 - конфликты, в которых представлены и те, и другие.
 - объективно и субъективно обусловленные.
6. Непосредственные действия субъектов друг против друга (словесные прения, физические воздействия и т.д.) относятся к:
- открытому конфликту;
 - скрытому конфликту;

- деструктивному конфликту;
 - конструктивному конфликту.
7. Какие конфликты возникаю при столкновении противоположных мотивов, потребностей, интересов у человека
- Внутриличные
 - Межличностные
 - Межгрупповые
 - Ролевые
8. Стратегия поведения в конфликте, отражающая стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому:
- Соревнование (конкуренция)
 - Приспособление
 - Компромисс
 - Избегание (уклонение)
9. Стратегия поведения в конфликте, отражающая принесение в жертву собственных интересов ради другого:
- Соревнование (конкуренция)
 - Приспособление
 - Компромисс
 - Избегание (уклонение)
10. Стратегия поведения в конфликте, отражающая отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей:
- Соревнование (конкуренция)
 - Приспособление
 - Компромисс
 - Избегание (уклонение)
11. Стратегия поведения в конфликте, отражающая создание участниками конфликта альтернативы, полностью удовлетворяющей обе стороны:
- Сотрудничество
 - Приспособление

- Компромисс
- Избегание (уклонение)

Самостоятельная работа

Часто руководителю приходится критиковать работу подчиненных. Как «правильно» критиковать, чтобы вас услышали? Сформулируйте для себя правила конструктивной критики.....Оформить желательно в виде забавной памятки, использовать схемы, знаки, символы, картинки для запоминания, чем более парадоксальные мы создаем образы, тем легче запоминаем.....А теперь Вас критикуют, и над Вами найдется руководитель, как принять грамотно критику и «выжать» из неё максимум пользы для себя

Тема 17. Отечественный и зарубежный опыт социологии и психологии управления

План лекции

1. Опыт России в управлении социально-экономическими процессами
2. Опыт американского государства в управлении социально-экономическими процессами.
3. Система управления в Японии: основные положения, принципы.

Проведения предметной конференции

на тему «Лучшее из опыта управления зарубежных стран»

Подготовить и представить в презентации интересный эффективный опыт управления (административного, предпринимательского), опыт решения социальных проблем на примере любой страны, провести интеграцию опыта в условиях нашей страны, дать анализ возможности применения опыта в нашей стране....

Самостоятельная работа

Провести сравнительный анализ основных концептуальных подходов к системе управления различных стран, выделить преимущества и недостатки

	Германия	Америка	Швеция	Япония
Плюсы				
Минусы				

Вопросы к экзамену:

1. Объект, предмет, функции социологии управления.
2. Основные направления исследований социологии управления.
3. Досоциологический этап возникновения и развития управленческой мысли.
4. Классический период развития социологии управления.
5. Концепция позитивной политики О. Конта.
6. Теория управления Ф. Тейлора.
7. Административная школа управления А. Файоля.
8. Школа человеческих отношений Э. Мэйо.
9. Программа социологического исследования.
10. Взаимодействие социологии управления с другими науками.
11. Роль эмпирических исследований в социальном управлении.
12. Метод анализа документов в социологическом исследовании.
13. Особенности социологического наблюдения, его преимущества и недостатки.
14. Биографический метод получения информации.
15. Опрос как метод сбора социологической информации.
16. Феномен социального управления.
17. Основные подходы к пониманию сущности социального управления.
18. Основные функции социального управления.
19. Психологические аспекты принятия управленческого решения.

- 20 Основные категории социального управления.
- 21 Программа социологического исследования, ее функции и разделы.
- 22 Особенности управления организациями
- 23 Социологическая диагностика как социальная технология.
- 24 Понятие методологии исследования.
- 25 Определение и сущность организации.
- 26 Миссия и цели организации.
- 27 Социальные технологии и алгоритмизация деятельности.
- 28 Роль человеческого фактора в деятельности организации.
- 29 Основные категории иерархической системы: централизация управления, единоначалие, лидерство.
- 30 Прикладные исследования в социальном управлении.
- 31 Классификации социальных технологий.
- 32 Методы сбора социологической информации.
- 33 Социальные технологии как вид социального самопознания.
- 34 Социометрический метод.
- 35 Обучающие технологии в сфере управления.
- 36 Основные подходы к пониманию «природы» социологии управления.
- 37 Роль психологических знаний в управленческой деятельности.
- 38 Психологическое содержание управленческой деятельности.
- 39 Основные теории лидерства.
- 40 Основные мотивационные теории: теории ожидания и справедливости.
- 41 Стимулирование деятельности работника в организации. Основные виды стимулов.

- 42 Принцип «индивидуального подхода» к оценке деятельности сотрудника организации.
- 43 Иерархия потребностей А. Маслоу.
- 44 Основные мотивационные теории: теория удовлетворенности, теория двух факторов.
- 45 Управление и манипулирование: сходство и отличие.
- 46 Содержание понятия делегирования.
- 47 Типология организационной культуры.
- 48 Характеристика стилей управления: авторитарный, демократический, попустительский. Достоинства и недостатки стилей управления.
- 49 Характеристика процесса адаптации подчиненного к условиям организации.
- 50 Методы психологического воздействия в системах управления (внушение, подражание, убеждение, заражение).
- 51 Основные методы и формы социальной регуляции поведения человека в трудовом коллективе.
- 52 Особенности управления коллективом.
- 53 Лидерство и руководство. Руководитель как субъект управленческой деятельности.
- 54 Понятие о синдроме профессионального выгорания специалиста.
- 55 Стресс в деятельности руководителя и управление эмоциональными состояниями.
- 56 Учет вербальных и невербальных средств общения в деловом взаимодействии.
- 57 Типология и классификация конфликтов в организации.
- 58 Причины возникновения конфликтов в организации и особенности их протекания.
- 59 Основные подходы к пониманию природы социально-психологического климата. Понятие «климатической зоны».
- 60 Уровни и факторы формирования социально-психологического климата.

Список рекомендуемой литературы

1 Аверченко, Л. К. Социология и психология управления : практикум по специальностям / Л. К. Аверченко, З. А. Парфенова – Новосибирск : СибАГС, 2007.– 236 с.

2 Адизес И.К. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует[Электронный ресурс] / И.К. Ицхак. – Альпина Паблишер; Москва; 2014 – режим доступа: <http://www.library.fa.ru/files/ideal.pdf>

3 Гаришина Т.Р. Основы делового имиджа: учеб. пособие / Т.Р. Гаришина. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2010. – 64 с. – (Серия «Непрерывное образование»).

4 Горина Е.В. Коммуникативные технологии манипуляций в СМИ и вопросы информационной безопасности: [учеб.-метод. пособие] / Е. В. Горина. –М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 67 с.

5 Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. – 3-изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008 — 301 с.

6 Ефименко А.З. Социология управления. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.З. Ефименко. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 240 с. — 978-5-7264-1006-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30446.html>

7 Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.Н. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2014. — 376 с. — 978-5-98704-499-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51639.html>

8 Зуб А.Т. Психология управления: учеб. и практикум для академ. бакалавриата. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:

Юрайт, 2015. – 372 с. (75 экз.) 0,45

9 Ильиных С.А. Социология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.А. Ильиных. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 180 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69557.html>

10 Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс] / В.В. Козлов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 353 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337.html>

11 Колобова И.Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / И.Н. Колобова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российская таможенная академия, 2014. — 304 с. — 978-5-9590-0798-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69765.html>

12 Мальцева Ю.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.А. Мальцева, О.Ю. Яценко. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2016. — 92 с. — 978-5-7996-1777-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68461.html>

13 Некрасов В.И. Упраномика – методология управляющего: Организационные процессы манипулирования и воздействия. Часть 7 Научные доклады/ В.и. Некрасов. – «Управленческий образ мышления». – Ижевск -Екатеринбург: Изд-во ИЭ УрО РАН, 2014 - 60 с.

14 Социология управления: учеб. для бакалавров / под ред. В.И. Башмакова, В.Н. Князева, Р.В. Ленькова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014. – 360 с. (75 экз) 0,45

15 Трусъ А.А. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Трусъ. — Электрон. текстовые данные. — Минск: Вышэйшая школа, 2014. — 319 с. — 978-985-06-2422-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35535.html>

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
Тема 1. Социология управления в системе социологического знания	4
Тема 2. Исторические аспекты развития и становления социологии управления	7
Тема 3. Методология и методика социологического исследования процессов управления	11
Тема 4. Прогнозирование, проектирование, программирование и планирование в социальном управлении	17
Тема 5. Управление социальными организациями	19
Тема 6. Социальные технологии в системе управления	21
Тема 7. Социальные аспекты управления в различных социальных системах	27
Тема 8. Организационная культура	28
Тема 9. Психологические основы управления	30
Тема 10. Лидерство и руководство. Функции руководящей деятельности.....	34
Тема 11. Социально-психологическая характеристика стилей управления	38
Тема 12. Психологический портрет эффективного руководителя	42
Тема 13. Социально-психологическая характеристика коллектива и особенности управления им	45
Тема 14. Особенности формирования социально-психологического климата в коллективе	48
Тема 15. Управление и манипулирование	51
Тема 16. Конфликт в организации и управление конфликтными ситуациями	56
Тема 17. Отечественный и зарубежный опыт социологии и психологии управления	61
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	65

ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Методические рекомендации

Составитель: Луговский Владимир Алексеевич
Сысоева Лидия Владимировна

Подписано в печать _____ Формат 60 × 84 1/16.
Усл. печ. л. – 4,2. Уч.-изд. л. – 3,1.

Кубанский государственный аграрный университет.
350044, г. Краснодар, ул. Калинина, 13