

**ГОУ ВПО РОССИЙСКО-АРМЯНСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ)
УНИВЕРСИТЕТ**

Составлен в соответствии с государственными требованиями к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по указанным направлениям и Положением «Об УМКД РАУ».

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор А.Р. Дарбинян

“___” _____ 2013г.

Институт Гуманитарных наук

Кафедра: Психология

Автор: ст. преподаватель каф. психологии Согомонян А.А.

канд. психол. наук

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС

Дисциплина: Б1.В1 Психологическая типология менеджмента

Направление: «Психология» 030300.68

**Основная образовательная программа
магистратуры: «Психология менеджмента»**

ЕРЕВАН

1. Аннотация

Курс «Психологическая типология в менеджменте» изучает прикладную психологию и основывается на приложении фундаментальных закономерностей психологии к сфере менеджмента

2. Цели и задачи курса

Цель курса: освоение студентами знаниями и овладение умениями в области психологического сопровождения менеджмента.

Задачи курса:

1. Освоение студентами знаниями о социально-психологическом содержании основных функций и особенностей деятельности менеджера.
2. Овладение практическими умениями психологического сопровождения менеджмента по актуальным направлениям.
3. Развитие социальной ответственности в психологическом сопровождении менеджмента.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих **компетенций:**

- **общекультурных (ОК):** информационной, коммуникативной, социокультурной, компетентностью в личностном развитии, компетентностью в профессиональном развитии.
- **профессиональных (ПК),** обеспечивающих диагностическую и коррекционную профессиональную деятельность психолога, экспертную и консультативную, научно-исследовательскую и учебно-воспитательную.

В результате освоения материала курса студенты смогут:

1. Осуществлять анализ конкретных аспектов менеджмента с точки зрения обеспечения его психологической эффективности.
2. Разрабатывать и внедрять конкретные психологические процедуры, приемы и технологии, повышающие эффективность менеджмента.
3. Выступать экспертом в вопросах социальной ответственности менеджмента

Требования к студентам.

студенты, приступая к изучению данной дисциплины, должны владеть знаниями и умениями таких базовых дисциплин как «Менеджмент», «Общая психология», «Социальная психология», «Психология личности».

Курс «Психологическая типология менеджмента» имеет межпредметные связи с такими курсами, как «Организационное поведение», «Психология общения».

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Всего часов	Количество часов по семестрам							
		1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.
1	2	1	2	5	6	7	8	9	10
1. Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:	108			108					
1.1. Аудиторные занятия, в т. ч.:	36			36					
1.1.1. Лекции									
1.1.2. Практические занятия, в т. ч.	36			36					
1.1.2.1. Обсуждение прикладных проектов									
1.1.2.2. Кейсы									
1.1.2.3. Деловые игры, тренинги									
1.1.3. Семинары									
1.1.4. Лабораторные работы									
1.1.5. Другие виды аудиторных занятий									
1.2. Самостоятельная работа	72			72					
2. Консультации									
3. Письменные домашние задания									
4. Контрольные работы(за счет семинарских занятий)	2			2					
5. Курсовые работы									
6. Эссе и рефераты(за счет семинарских занятий)									
7. Расчетно-графические работы									
8. Другие методы и формы занятий **									
9. Форма текущего контроля (указать)*	Устный опрос			Устный опрос					
10. Форма промежуточного контроля (указать)*	Контрольные работы			Контрольные работы					
11. Форма итогового контроля: Экзамен/Зачет	Зачет			Зачет					

5. Методика формирования итоговой оценки

	Вес формы текущего контроля в результирующей оценке текущего контроля			Вес формы промежуточного контроля в итоговой оценке промежуточного контроля			Вес итоговых оценок промежуточных контролей в результирующей оценке промежуточного контроля	Вес оценки посещаемости, результирующей оценки промежуточных контролей и оценки итогового контроля в результирующей оценке итогового контроля
	M1 ¹	M2	M3	M1	M2	M3		
Вид учебной работы/контроля								
Контрольная работа						0,5		
Тест								
Курсовая работа								
Лабораторные работы								
Письменные домашние задания								
Эссе								
Устный опрос (семинарс.)			1					
Реферат								
Вес результирующей оценки текущего контроля в итоговых оценках промежуточных контролей						0,5		
Вес итоговой оценки 1-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей								
Вес итоговой оценки 2-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей								
Вес итоговой оценки 3-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей т.д.							1	
Вес результирующей оценки промежуточных контролей в результирующей оценке итогового контроля								
Экзамен/зачет (оценка итогового контроля)								1 (Зачет)
	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$	$\Sigma = 1$

6. Содержание дисциплины:

¹ Учебный Модуль

6.1 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов			Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1.	Введение в психологию менеджмента: предмет и место в системе психологической науки, исторический очерк.		6	12	16
2.	Психологическое обеспечение целеполагания и планирования.		6	12	8
3.	Психологические основы мотивирования.		6	12	20
4.	Организационная культура как объект менеджмента		6	12	20
5.	Контроль и ответственность исполнителей.		6	12	12
6.	Коммуникативная компетентность менеджера.		6	12	16
	Всего часов		36	72	108

Автор программы: _____ / Согомонян А.А. /

6. Содержание программы

1. Введение в психологическую типология менеджеров: предмет и место в системе психологической науки, исторический очерк.

Причины возникновения психологии менеджмента. Психологизация менеджмента (Г.С. Никифоров) как особенность его исторического развития. Роль менеджмента в развитии организаций, общества, государства.

Психология менеджмента как междисциплинарное научно-практическое направление, изучающее психологическое обеспечение эффективной профессиональной деятельности менеджера. Место психологии менеджмента в системе психологической науки, а также связи с философией, социологией, менеджментом, эргономикой, управлением персоналом.

Школа «научного менеджмента» (Ф.Тейлор, Ф. и Л. Джилбрет) и задачи ее психологического сопровождения. Школа «администрирования» (А. Файоль, М. Вебер) и психологические достижения и проблемы бюрократии. Школа «человеческих отношений» (Э.Мэйо, Ф.Херцберг, Д. МакГрегор) и проблемы человеческих ресурсов.

Практика американского менеджмента и проблема конкуренции. Практика японского менеджмента: стратегии ответственности и коллективизма (сотрудничества),

методы их достижения. Современные тенденции в менеджменте. Социальная ответственность менеджмента.

2. Психологическое обеспечение целеполагания и планирования.

Сущность функции целеполагания. Роль целеполагания в деятельности менеджера в свете системного подхода. Типология целей по различным критериям (функция, иерархический уровень, отнесенность к структурному подразделению, временная перспектива, значимость, локус ориентации, приоритетность, измеримость, приуроченность к стадии жизненного цикла организации, количество людей). Дерево целей организации.

Психологические критерии эффективного целеполагания. SMART – технология постановки цели. Критерии обоснованности, взаимного соответствия, доступность контролю, гармоничность целей организации и личности. Понятие «метода управления по целям» (МВО), его достоинства и недостатки.

Виды постановки задач и условия их эффективности.

Понятие планирования и его сущность. Структура процесса планирования. Понятие ключевых переменных планирования. Типология планирования и его принципы.

Интерактивная технология планирования в концепции интерактивного менеджмента (Ф. Хансейкер и Э. Алессандра). Интерактивность как средство обеспечения личностного принятия цели и плана.

3. Психологические основы мотивирования.

Понятие мотивирования и его значение. Необходимость мотивирования в условиях совместной деятельности людей. Принципы создания систем мотивирования. Понятие мотивационной сферы. Концепции мотивации исполнительской деятельности теория X, Y, Z, теория Ф. Херцберга.

Основные подходы к реализации мотивирования. Комплексно-методический подход к мотивированию и его составляющие: экономический метод, целевой метод, метод «обогащения труда», партисипативный метод. Адаптационно-организационный подход и приемы мотивирования на стадиях приема на работу, первичной адаптации, адаптированности, профессионального расцвета и завершения карьеры.

Личностный подход к мотивированию. Эффективность труда в зависимости от особенностей мотивации руководителем. Мотивационные воздействия в зависимости от ориентированности личности исполнителя на успех или избегание неудачи. Мотивирование на основе учета личных интересов, потребностей и особенностей исполнителя.

Ситуационный подход к управлению поведением. Проблема личности и ситуации в психологии. Принцип ситуационизма в социальной психологии. Понятие канальных факторов. Влияние ситуации на поведение человека.

4. Организационная культура как объект менеджмента.

Понятие организационной культуры и ее составляющие. Значение организационной культуры. Типы организационной культуры. Иерархическая организационная культура и ее доминирующие особенности. Рыночная культура и ее основополагающие идеи. Клановая культура и ее базисные допущения. Адхократическая культура и ее стратегические акценты.

Методика диагностики организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна OCAI. Содержание методики. Процедура проведения диагностики. Обработка результатов. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей. Профиль организационной культуры. Анализ организационной культуры по стандартным пунктам.

Управление развитием организационной культуры. Функции 6 шагов по изменению организационной культуры. Технология 6 шагов по изменению организационной культуры. Принципы организационных изменений.

5. Контроль и ответственность исполнителей.

Сущность функции контроля и его основные аспекты. Типы контроля: опережающий, текущий, заключительный. Частичный, полный и стратегический контроль. Выборочный и плановый контроль. Индивидуальный, групповой, организационный контроль. Процессуальный и результативный контроль. Количественный и качественный контроль.

Процесс контроля. Этап разработки системы стандартов и критериев. «Триада» требований к стандартам. Этап сопоставление с ними реальных результатов работы. Этап коррекционных мероприятий и правила коррекционного поведения руководителя.

Принципы организации контроля: стратегическая направленность, своевременность, гибкость, ориентация на результат, адекватность содержанию деятельности, простота, объективность, открытость, двусторонность общения.

Особенности коммуникации руководителя при поставке задач. Структура сообщения при постановке задачи. Коммуникация на языке результата.

Понятие ответственности и ее проявления. Особенности коммуникации ответственного и безответственного исполнителя. Особенности коммуникации менеджера, способствующие принятию ответственности сотрудником и повышению его активности в исполнении задачи.

6. Коммуникативная компетентность менеджера.

Понятие коммуникативной компетентности менеджера. Составляющие общей культуры речи (соблюдение лингвистических норм, информационная мера сообщения, лаконичность и структурная простота, гармония содержания и эмоциональной насыщенности сообщения, гармония вербальной и невербальной составляющей, соответствие целевой направленности, адекватность адресату).

Коммуникативная компетентность в специфических ситуациях общения. Общие правила коммуникации. Компетентность в подготовке резюме и анализе резюме. Компетентность в собеседовании при приеме на работу. Компетентность в проведении деловых совещаний. Компетентность в проведении переговоров. Компетентность в проведении деловой беседы. Компетентность в публичном выступлении. Самопрезентация менеджера. Компетентность в письменной коммуникации.

6.3. Тематика заданий по различным формам контроля:

6.3.1. Темы семинарских и практических занятий

1. Семинарское занятие № 1 «Практика американского и японского менеджмента и их психологическое сопровождение».
2. Практическое занятие № 1 «SMART – технология постановки цели».
3. Практическое занятие № 2 «Типы постановки задач и условия их эффективности»
4. Практическое занятие № 3 «Мотивирование на основе учета личных интересов, потребностей и особенностей исполнителя».
5. Практическое занятие № 4. «Влияние канальных факторов на поведение человека».
6. Практическое занятие № 5. «Анализ диагностики организационной культуры».
7. Практическое занятие № 6. «Технология изменения организационной культуры».
8. Практическое занятие № 7-8. «Коммуникация менеджера в обеспечении принятия ответственности исполнителем».
9. Семинарское занятие № 2. Коммуникативная компетентность в специфических ситуациях общения».

3.2. Вопросы к семинарскому занятию № 1 «Практика американского и японского менеджмента и их психологическое сопровождение».

1. Аксиологические основы американского менеджмента.
2. Целеполагание в американском менеджменте: значение и технология.
3. Конкуренция, ее значение в американском менеджменте, позитивные и негативные эффекты.
4. Аксиологические и социально-экономические основы японского менеджмента.
5. Принципы разумности и совершенствования и методы их реализации.
6. Принципы «семьи» и «общинной ценности» и методы их реализации.
7. Принцип партнерства и сотрудничества и методы его реализации.

Литература:

1. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова.— СПб.: Питер, 2004, - 639 с.
2. Менеджмент организации. Учебное пособие. Под ред. В.Е. Ланкина. Таганрог, ТРТУ, 2006.
3. Хансейкер Ф. Алессандра Э. Искусство управления людьми. М., 2004.
4. Японский менеджмент. Уроки для нас.
<http://quality.eup.ru/MATERIALY4/japaneza1-4.htm>

Вопросы к семинарскому занятию № 2. «Коммуникативная компетентность менеджера в специфических ситуациях общения».

1. Компетентность в проведении деловых совещаний.
2. Компетентность в проведении переговоров.
3. Компетентность в проведении деловой беседы.
4. Компетентность в публичном выступлении.

Литература.

1. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова.— СПб.: Питер, 2004, - 639 с.
2. Димитриева З. Школа менеджмента. Книга практикующего руководителя и бизнес-тренера. СПб., Речь, 2008, -234 с.
3. Леонов Н.И. Психология делового общения. М., Модэк, 2003, -216 с.

Тематика домашних заданий. Домашнее задание представляет собой групповой (3 человека) проект по одной из ниже перечисленных тем. Выполнение проекта предполагает получение студентом опыта обобщать и развивать знания и умения, полученные на лекционных и практических занятиях, и в самостоятельной работе с литературой. Критерии оценки проекта: 1 – научность (соответствие современным теориям), 2 – практичность (простота и понятность представления), 3 – полнота обобщения материала практикума, 4 – интерактивность представления проекта (взаимодействие с аудиторией), 5 – новый взгляд (новая, дополнительная информация по теме проекта).

1. Консультирование по целеполаганию (памятка психологу).
2. Виды постановки задач и условия их эффективности.
3. Комплексная система мотивирования.
4. Технология изменения организационной культуры.
5. Памятка менеджеру по обеспечению принятия ответственности исполнителем.
6. Деловая игра «Компетентность в проведении деловых совещаний».
7. Деловая игра «Компетентность в проведении переговоров».

3.4. Вопросы к промежуточному контролю

1. Причины возникновения и предмет психологии менеджмента, место в системе наук.
 - a. Школа «научного менеджмента» и задачи ее психологического сопровождения.
 - b. Школа «администрирования» и психологические достижения и проблемы бюрократии.
 - c. Школа «человеческих отношений» и проблемы человеческих ресурсов.
 - d. Практика американского менеджмента и проблема конкуренции.
 - e. Практика японского менеджмента: стратегии ответственности и коллективизма (сотрудничества), методы их достижения.
 - f. Целеполагание в деятельности менеджера. Типология целей. Дерево целей организации.
 - g. Психологические критерии эффективного целеполагания.
 - h. Типы постановки задач и условия их эффективности.
 - i. Планирование: сущность и структура процесса планирования.
 - j. Типология планирования и его принципы.
 - k. Интерактивная технология планирования в концепции интерактивного менеджмента
 - l. Мотивирование и его значение. Принципы создания систем мотивирования.
 - m. Концепции мотивации исполнительской деятельности
 - n. Основные подходы к реализации мотивирования.
 - o. Комплексно-методический подход к мотивированию и его составляющие.
 - p. Адаптационно-организационный подход к мотивированию.
 - q. Личностный подход к мотивированию.
 - r. Ситуационный подход к управлению поведением.
 - s. Организационная культура: ее значение, составляющие, типы.
 - t. Методика диагностики организационной культуры OSAI..
 - u. Управление развитием организационной культуры.
 - v. Контроль: его основные аспекты, типы контроля.
 - w. Процесс и принципы контроля.
 - x. Особенности коммуникации менеджера, способствующие ответственности и активности исполнителя.
 - y. Ответственность исполнителя и ее проявление в коммуникации.
 - z. Понятие коммуникативной компетентности менеджера. Составляющие общей культуры речи.
 - aa. Компетентность в резюме и собеседовании при приеме на работу.
 - bb. Компетентность в проведении деловых совещаний.
 - cc. Компетентность в проведении переговоров.
 - dd. Компетентность в проведении деловой беседы.
 - ee. Компетентность в публичном выступлении.

7. Учебно-методическое обеспечение программы.

Базовый учебник:

1. Карпов В.А. Психология менеджмента. М., Гардарики. 2005. - 584 с. (Рекомендовано Министерством образования Российской Федерации в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений)

Основная литература:

1. Димитриева З. Школа менеджмента. Книга практикующего руководителя и бизнес-тренера. СПб., Речь, 2008. -234 с.
2. Камерон К., Куинн Р.. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с.
3. Леонов Н.И. Психология делового общения. М., Модэк, 2003, -216 с.
4. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя. СПб., 2008, - 219 с.
5. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова.— СПб.: Питер, 2004, - 639 с.
6. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии / Пер. с англ. В. В. Румынского под ред. Е. Н. Емельянова, В. С. Магуна — М.: Аспект Пресс, 1999. — 429 с.
7. Самоукина Н. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М., 2006. - 224 с.
8. Хансейкер Ф. Алессандра Э. Искусство управления людьми. М., 2004.
9. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб, Питер, 2001, - 352 с.

Дополнительная литература:

1. Крот М. Менеджер как мотиватор. М., Эксмо, - 400 с.
2. Нэпп М., Холл Д. Невербальное общение. СПб, Прайм- Еврознак, 2004. -256 с.
3. Основы менеджмента. Под ред. В.И.Королева. М., 2008. – 624 с.
4. Психология общения. Вердербер Р., Вердербер К. СПб.: Прайм-Еврознак, 2003 - 320 с.
5. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации.
http://www.rusconsult.ru/cms-news.php?mode=view_news&id=798
6. Шайн Э. Организационная культура и лидерство/пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. - СПб: Питер, 2002
7. Шэффер У. Должен ли контроллинг выполнять функцию контроля?
<http://quality.eur.ru/MATERIALY2/controlling.htm>