

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Макаренко Андрей Николаевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 03.04.2026 16:49:45
 Уникальный программный ключ:
 1e02aba497b6bca793d528725db6e800ca003db2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

1. Цель учебной дисциплины (модуля) – приобретение необходимых компетенций для управления социально-психологическими процессами организации, в том числе, учитывая влияние социально-психологических особенностей коллектива и личности.

2. Требования к уровню освоения учебной дисциплины (модуля).

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-3 Способен определить цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации на основании корпоративных нормативных документов по управлению рисками	ИПК-3.1 Демонстрирует умение выявлять внешний и внутренний контекст функционирования организации ИПК-3.2 Демонстрирует умение оценивать ресурсы, необходимые для эффективного функционирования подразделения ИПК-3.3 Демонстрирует умение описывать бизнес-процессы с учетом рисков ИПК-3.4 Владеет знаниями современных инструментов управления человеческими ресурсами	Знать: - социально-психологические аспекты управления; - принципы и требования по вопросам обеспечения экономической безопасности, устойчивого развития социально-экономических систем и процессов; - принципы и методы управления изменениями. Уметь: - оценивать ресурсы, необходимые для эффективного функционирования подразделения (организации), применяя методы изучения важных социально-психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами социологии и психологии управления; - анализировать и объединять потенциальные возможности управления рисками с точки зрения социального, экономического и технологического контекста. Владеть: - знаниями современных инструментов управления человеческими ресурсами; - навыками психодиагностики личностных особенностей руководителей и факторов, влияющих на эффективность управленческой деятельности; - способами разработки стратегий управления человеческими ресурсами.

3. Содержание учебной дисциплины (модуля).

Раздел 1. Социально-психологические аспекты современного управления.

Понятия психологии, управления и психологии управления, актуальные проблемы. Предмет, сущность, содержание психологии и социологии управления. Человек как работник, личность, элемент социальной организации. Социально-психологический анализ теории управления. Теории потребностей и мотивации: А. Маслоу, МакКлелланда, Ф. Герцберга. В. Врума Л. Портера и Э. Лоулера, Д. МакГрегора. Современные тенденции развития социальной солидарности.

Раздел 2. Основные концепции современного управления.

Экономический подход к управлению: управление трудовыми ресурсами. Парадигма научной организации труда. Нормирование труда, стимулирование, отбор способных работников. Органический подход к управлению: от управления персоналом к управлению трудовыми ресурсами. Изучение специфики потребностей, разработка различных программ, ориентированных на различные потребности. Обучение, создание условий для самоорганизации сотрудников. Гуманистический подход: управление человеком. Адаптация человека в организации, развитие культуры организации, задание ценностей, формирование правил и норм. Создание команд.

Раздел 3. Организационная культура.

Многообразие понятия «культура». Элементы организационной культуры. Суб- и контркультура. Философия организации и ее имидж. Функции культуры. Обобщающие типы организационной культуры. Типология У. Оучи: рыночная, бюрократическая, клановая организационные культуры. Современные концепции управления и соответствующие им культуры: бюрократическая, органическая, предпринимательская. Типология С. Хонди: культура власти, ролевая культура, культура задачи, культура личности. Типология Г. Хофштеде: индивидуализм – коллективизм, дистанция власти, избегание неопределенности, мужественность, женственность. Типология Дж. Соненфельда: четыре типа организационных культур, в зависимости от условий внешней среды и карьерного роста. Специальные типы и специфические акценты организационных культур. Дистанция власти – неопределенность как важнейшие показатели (Г. Хофштеде). Внешняя или внутренняя направленность как два основополагающих признака (У. Оучи). Саморазвитие организационной культуры. Взаимодействие организационных культур. Специальные типы организационных культур.

Раздел 4. Психологические закономерности управления.

Психологические законы управления. Закон неопределенности отклика. Закон неадекватности взаимного восприятия. Закон неадекватности самооценки. Закон искажения информации. Психологический анализ профессиональной деятельности. Дифференциация профессий по классам. Профессиограмма. Психограмма. Количественные оценки закономерностей трудовой деятельности.

Раздел 5. Качества руководителя и стили управления.

Выделение идеальных типов руководителей: достоинства и недостатки подхода. Общая типология качеств идеального менеджера по биологическим и социально-экономическим характеристикам. Общая типология стилей управления. Типология качеств по М. Шоу: биографические, способности, личностные. Градации качеств по личностным, деловым и профессиональным характеристикам. Позитивные качества руководителя: перечни наиболее эффективных характеристик по О. Тиду, Дж. Ханту, Дж. Адаиру. Обобщенные системы оценки качеств как требования к методам руководства. Концепция 7S Т. Питерса, Р. Уотермана. Разработка системы оценочных качеств передовыми российскими предприятиями. Типология отрицательных качеств: основные перечни недостатков. П. Друкер: кого нельзя назначать на должность менеджера.

Раздел 6. Управление конфликтами.

Понятие и общая концепция конфликтов. Виды конфликтов по типу субъектов. Внешние причины конфликта по Л. Козеру, Р. Дарендорфу. Модель внутриличностного конфликта К. Левина. Структурная и статистическая модель конфликта. Формы производственных конфликтов (интрига, забастовка, саботаж и пр.). Динамическая модель конфликта. Этапы развития и разрешения конфликта. Риски организации при возникновении и развитии конфликтов. Психологическая защита от конфликтов. Профилактика конфликтов.

4. Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины (модуля).

4.1. Литература по учебной дисциплине (модулю):

1. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Л.

Ильин. – 3-е изд., стер. – Москва : Академия, 2010. – 189, [1] с.

2. Бабосов, Е. М. Социология управления : учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – Минск : ТетраСистемс, 2000. – 287 с.

3. Граждан, В. Д. Социология управления : учебник для вузов / В. Д. Граждан. – Москва : Кнорус, 2008. – 507, [1] с.

4. Гасиев, В. И. Социология управления : учебное пособие / В. И. Гасиев, И. Э. Гергиев. — Москва : Прометей, 2022. — 122 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125631.html>.

4.2. Интернет-ресурсы учебной дисциплины (модуля):

1. Айбукс : электронно-библиотечная система. - URL: <http://ibooks.ru>

2. Электронная библиотека НБ ТГПУ. - URL: <https://libserv.tspu.edu.ru>

3. Лань : электронно-библиотечная система. - URL: <http://e.lanbook.com>

4. IPR SMART : электронно-библиотечная система. - URL: <http://iprbookshop.ru>

5. Оценочные и методические материалы для проведения промежуточной аттестации слушателей по учебной дисциплине (модулю).

5.1. Вопросы и задания для подготовки к промежуточной аттестации.

Вопросы:

1. Предмет, сущность, содержание психологии и социологии управления.
2. Социально-психологический анализ теории управления.
3. Иерархия (пирамида) потребностей А. Маслоу, применение в практике менеджмента.
4. Теория потребностей МакКлелланда. Возможности применения теории в современной организации.
5. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Возможности применения теории в современной организации.
6. Теория ожиданий В. Врума. Возможности применения теории в современной организации.
7. Экономический подход к управлению: управление трудовыми ресурсами.
8. Органический подход к управлению: от управления персоналом к управлению трудовыми ресурсами.
9. Гуманистический подход: управление человеком.
10. Многообразие понятия «культура».
11. Типологии организационных культур. Риск формирования негативной культуры организации и ее последствия.
12. Функции культуры.
13. Философия организации и ее имидж.
14. Саморазвитие и взаимодействие организационной культуры.
15. Психологические законы управления.
16. Идеальные типы руководителей.
17. Общая типология качеств идеального менеджера.
18. Психологический портрет эффективного руководителя.
19. Психологическая характеристика стилей управления.
20. Психологический анализ профессиональной деятельности.
21. Дифференциация профессий по классам.
22. Профессиограмма. Психограмма.
23. Этапы развития управленческих отношений.
24. Понятие стиля руководства.
25. Типы лидеров: по направленности; по ориентированности на определенный характер действий.
26. Понятие и виды конфликтов.
27. Модели конфликтов.
28. Риски организации при возникновении и развитии конфликтов.
29. Профилактика конфликтов.

Задания:

1. Составьте рекомендации по усовершенствованию системы стимулирования в организации, опираясь на теории психологии мотивации и стимулирования деятельности человека. Ответ обоснуйте.

2. В организации возник конфликт, связанный с распределением нагрузки и вознаграждением за выполнение заданий. Опираясь на учебный материал дисциплины,

А) **определите** причины возникновения подобных конфликтов и возможные риски с точки зрения социальных, экономических и технологических последствий;

Б) **составьте** план мероприятий:

- по устранению конфликта;
- профилактики возникновения подобных конфликтов.

5.2. Оценка сформированности компетенций по учебной дисциплине (модулю)

Показатели оценивания ответов слушателя отражают:

- знание содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля);
- умение анализировать факты, обобщать их, делать выводы;
- степень овладения практическими навыками и умениями.

Шкала оценивания

Шкала оценивания				
оценка показатель	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
знание содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля)	Продemonстрировал высокий уровень знаний содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля)	Продemonстрировал высокий уровень знаний содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля), но испытывал незначительные трудности	Продemonстрировал средний уровень знаний содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля) с существенными трудностями в формировании ответов	Продemonстрировал низкий уровень знаний содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля)
умение анализировать факты, обобщать их, делать выводы	Продemonстрировал высокий уровень умения объяснять факты науки с точки зрения ее новейших достижений	Продemonстрировал высокий уровень умений объяснять факты науки с точки зрения ее новейших достижений, но испытывал незначительные трудности	Продemonстрировал средний уровень связывать теоретические вопросы с практикой с существенными трудностями в формировании ответов	Продemonстрировал низкий уровень умений объяснять факты науки с точки зрения ее новейших достижений
степень овладения практическими навыками и умениями	Продemonстрировал высокий уровень овладения практическими навыками и умениями	Продemonстрировал высокий уровень овладения практическими навыками и умениями, но испытывал незначительные трудности	Продemonстрировал средний уровень овладения практическими навыками и умениями с существенными трудностями в формировании ответов	Продemonстрировал низкий уровень овладения практическими навыками и умениями

Рабочая программа учебной дисциплины составлена:

Сазанова Е.А., к.пед. н., доцент кафедры проектного менеджмента.