

Белорусский государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
Белорусского государственного университета

_____ А.В. Данильченко
(подпись)

(дата утверждения)

”

2013 г

Регистрационный № УД- _____/р_

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Учебная программа для специальности:
1-26 02 02 Менеджмент

Факультет экономический

Кафедра международного менеджмента

Курс 3

Семестр 5

Лекции 68

Зачёт -

Практические (семинарские)
занятия 50

Экзамен 5 семестр

Лабораторные
занятия -

Всего аудиторных часов по
дисциплине 118

Всего часов по
дисциплине 296

Форма получения
высшего образования очная

Составил преподаватель

Дробышевский С. А.

2013 г.

Учебная программа «Психология управления» составлена на основе типовой учебной программы «Психология управления» для высших учебных заведений 15.06.2009г., регистрационный № ТД –Е.137 /тип.).

Рассмотрена и рекомендована к утверждению кафедрой международного менеджмента

____.____.2013, протокол № ____

Заведующий кафедрой
_____ А.Н.Сенько

Одобрена и рекомендована к утверждению учебно-методическая комиссия экономического факультета Белорусского государственного университета

____.____.2013, протокол № ____

Председатель

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Психология управления является одной из основных учебных дисциплин ВУЗов для специалистов по управлению.

Социально-экономические процессы во всех странах мира привели к тому, что эффективность управленческой деятельности в настоящее время связана с тем как используются знания психологии в деятельности. Все аспекты руководства в управлении связаны с взаимодействием людей. Это могут быть подчинённые, руководители, конкуренты, участники переговоров.

Современному специалисту по управлению необходимо использовать знания психологии при организации своего коллектива, реализации личного общения. Все эти данные о психологии управленческой деятельности студенты получают при изучении предложенного курса, который тесно связан с такими дисциплинами, как “Общая психология и педагогика”, “Социальная психология”, “Этика делового общения”, “Основы менеджмента”, “Маркетинг”, “Управление персоналом”, и информационно воздействует, вооружая будущих специалистов необходимыми знаниями и умениями.

Студенты должны приобрести знания:

- о психологических требованиях к личности руководителя и его социально-психологических функциях в организации;
- о типах лидерства и стилях руководства;
- о типологиях личности и особенностях личностных отношений;
- об общении руководителя в коллективе и современных тенденциях в психологии управления.

Студенты должны уметь:

- различать стили руководства, влияющие на социально-психологический климат в трудовом коллективе и проявлять (в дальнейшем) гибкость при применении их;
- оценивать уровень качества планирования, организации, мотивации и контроля менеджера;
- общаться в группе с учётом индивидуально- психологических (типологических) особенностей личности;
- определять методом социометрии статус членов группы;
- анализировать межличностные отношения и управленческие организации в коллективе.

Основная цель курса – формирование у студентов системных представлений о психологических закономерностях управленческой деятельности, создания у них полной ориентировочной основы для исследования этого вида труда, раскрытие специфики использования психологического знания в структуре деятельности руководителя, формирование у студентов навыков анализа психологических причин, лежащих в основе снижения эффективности управления.

1. Структура содержания учебной дисциплины

При изучении дисциплины необходимо постоянно обращать внимание на ее прикладной характер, показывать, где и когда изучаемые теоретические положения и практические навыки могут быть использованы в будущей практической деятельности. Методы изложения учебного материала следует выбирать, исходя из того, какой из них наиболее приемлем для лучшего контакта со студентами и лучшего усвоения ими учебного материала. Необходимо соблюдать единство терминологии и обозначений в соответствии с действующими государственными стандартами.

Для проведения занятий целесообразно использовать лекционно-семинарские занятия, организационно-деятельностные и деловые игры, проводить разбор производственных ситуаций, тренинги, дискуссии по актуальным проблемам управления, работать с методическими и справочными материалами, применять технические средства обучения и вычислительную технику, организовывать экскурсии на предприятия, в организации, выставочные центры и др.

Освоение учебной дисциплины предполагает практическое осмысление ее разделов и тем на практических занятиях, в процессе которых студент должен закрепить и углубить теоретические знания. При проведении практических занятий учебная группа может делиться на подгруппы численностью не менее 8 человек. В рабочей программе дисциплины наряду с практическими занятиями планируется самостоятельная работа студентов и указывается ее тематика.

Для развития творческой активности студентов рекомендуется выполнение ими самостоятельных творческих работ по проблемам управленческой

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1.

Предмет, цели, основные принципы и задачи психологии управления.

История становления и развития психологии управления.

Сложность и многоаспектность управленческого труда. Субъекты и объекты управленческой деятельности. Психологическое содержание управленческой деятельности. Причины возрастания роли психологического начала в управлении.

Место психологии управления в системе научного знания. Объект и предмет психологии управления. Современная дискуссия о предмете психологии управления. Психология управления как смежная наука. Связь психологии управления с общей психологией, социальной и юридической психологией, теорией управления, культурой и этикой управления и другими науками. Основные задачи психологии управления. Методы психологии управления.

Психологическое содержание в основных теориях менеджмента. Появление понятия «психология управления» в 20-е годы XX века. Становление психологии управления как относительно самостоятельной дисциплины в 60-е годы. Основные направления современных исследований по психологии управления.

Тема 2.

Личность в управленческих взаимодействиях.

Понятие личности в психологии. Современные теории личности.

Психологическая структура личности. Психические процессы. Биографические характеристики (возраст, пол, социально-экономический статус, образование). Темперамент. Общие и частные способности личности. Черты личности. Характерологические особенности личности. Акцентуированный и не акцентуированный характер. Мировосприятие личности. Я-концепция личности. Самооценка, самоуважение и самооэффективность личности. Социальный статус и социальная роль личности в обществе и в организации.

Понятие профессиограммы и психограммы. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от особенностей психических процессов, биографических характеристик, темперамента, способностей, черт личности.

Тема 3.

Психология управления поведением личности.

Понятие поведения личности. Основные теории, объясняющие поведение. Трудовое поведение личности. Особенности поведения личности в организации.

Понятие мотива и мотивации в психологии и управлении. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Элементы мотивационного процесса: потребность, интерес, мотив, действия, вознаграждение, устранение потребности. Понятие и структура самомотивации.

Понятие и функции социальной установки. Структура социальной установки. Взаимосвязь установок личности и ее поведения в организации. Теории, объясняющие влияние установок на поведение личности. Способы изменения социальных установок личности. Использование позитивного и негативного подкрепления, наказание для изменения установок личности в организации. Методика модификации организационного поведения.

Тема 4.

Современные представления об управлении по ценностям.

Понятие ценности. Виды ценностей. Терминальные и инструментальные ценности, витальные, интеракционистские ценности. Формы существования ценностей в обществе. Трансформация ценностей в современном российском обществе.

Ценности организации. Теория «7-S». Ценностное управление К. Бланшара и М. Коннора. Принципы управления по ценностям.

Понятие и функции ценностных ориентаций. Ценностные ориентации руководителя и подчиненного. Особенности применения наказания и поощрения в зависимости от ценностных ориентаций работников.

Тема 5.

Психология управления групповыми явлениями и процессами

Группа как объект управления. Понятие группы в психологии. Виды групп. Малая группа. Функции группы. Нормы и ценности группы.

Характеристики группы: композиция, структура, групповые процессы, система групповых ожиданий. Структурные характеристики группы: статусно-ролевая, социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе. Официальные и неофициальные роли в группе.

Группообразование. Группы разного уровня развития: когломерат, номинальная, ассоциация, кооперация, автономия, коллектив, корпорация. Понятие коллектива и команды. Виды команд. Пути создания эффективной команды.

Групповая сплоченность. Ценностно-ориентационное единство группы. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость. Понятие социально-психологического климата, его показатели. Пути оптимизации психологического климата. Методы изучения внутригрупповых отношений.

Эффекты воздействия группы на личность. Конформизм. Коллективизм. Деиндивидуализация. Фрустрация. Групповая поляризация. Групповое мышление. Проявления социальной фасилитации и социальной ингибиции, эффекта социальной лености, условия их возникновения.

Тема 6.

Психологические особенности личности руководителя

Понятие личности руководителя. Особенности профессиональной деятельности руководителя. Руководитель – менеджер – предприниматель – лидер. Профессиограмма руководителя.

Влияние биографических характеристик руководителя на эффективность его деятельности. Способность руководителя к управленческой деятельности. Интеллектуальные характеристики руководителя. Управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки. Черты личности успешного руководителя. Самооценка, социальная ориентация руководителя. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя. Акмеология руководителя.

Авторитет руководителя. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной) авторитет. Методики изучения психологических качеств руководителя.

Роли руководителя в коллективе. Этапы вхождения в роль. Межличностные и информационные роли. Роли, связанные с принятием решений. Коммуникативная компетентность руководителя.

Имидж руководителя. Имиджеформирующая информация. Структура имиджа. Влияние имиджа на эффективность деятельности руководителя.

Стресс в деятельности руководителя. Причины появления стресса в организации. Факторы, влияющие на индивидуальный стресс. Последствия

Управление временем

Принятие решений

Тема 7.

Психология индивидуального стиля управления.

Понятие стиля управления, стиля руководства, стиля подчинения, стиля соподчинения, стиля работы руководителя.

Одномерные и многомерные стили управления. Адаптивный и антикризисный стиль управления. Классификация стилей управления: по характеру принятия решений в социальной группе; в зависимости от носителя субъекта стиля; по отношению к форме и содержанию; по особенностям поведения руководителя высшего ранга в процессе разрешения организационных задач; по отношению персонала к нововведениям; по форме передачи управленческих решений на исполнение; по способу передачи информации; по способу реализации управленческих решений; в зависимости от сферы деятельности управленческих работников; по целевой ориентации руководителей; по формам сотрудничества руководителя с подчиненными; по технологии воздействия на людей; по форме проявления.

Психологические особенности использования руководителем различных стилей управления. Влияние стиля управления на формирование коллектива и команды. Взаимосвязь стиля управления и состояния социально-психологического климата в коллективе.

Тема 8.

Специфика психологического влияния в управленческой деятельности.

Власть и влияние в организации. Психологическая сторона власти и подчинения. Психологические теории власти. Социально-биологическая теория (Аристотель, Ф. Ницше). Компенсаторная теория (К. Хорни). Полипотребностная концепция А. Каверина. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении. Психологические мотивы стремления к власти. Власть как средство и самоцель. Индикаторы ярко выраженного стремления к власти. Принятие власти, распоряжений на психологическом уровне. Психологические мотивы подчинения. Источники власти. Психологическая легитимность власти.

Механизмы психологического влияния. Способы психологического влияния. Способы влияния, направленные на сферу бессознательного. Способы влияния, обращенные к рациональному в человеке.

Понятие и функции психологического заражения и подражания. Использование средств заражения и подражания в организации. Внушение. Виды внушения. Факторы, влияющие на эффективность внушения. Нейролингвистическое программирование. Приемы и средства НЛП, их применение в организации.

Убеждение. Факторы, обуславливающие эффективность убеждения. Психологические особенности использования руководителем просьб и приказов.

Тема 9.

Психологические последствия применения манипулятивных технологий в управлении

Понятие манипуляции. Управление и манипулирование. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.

Предпосылки манипуляции: культурные, социальные, внутриличностные. «Овеществление» личности в процессе манипуляции. Манипуляция как скрытое сообщение. Психологические основы манипулирования. «Тень» человека как основа манипуляции. Манипулирование на основе стереотипов. Манипулирование на основе создания вторичных потребностей. Манипулирование на основе обращения к эмоциям и воображению. Использование в процессе манипуляции особенностей внимания, памяти и мышления человека.

Феномен «массовости» и манипулирование. Идеология и манипулирование. Исследования К. Мангеймом идеологического манипулирования через средства массовой коммуникации. Мифы как средство манипулирования общественным мнением. Манипулирование менталитетом. Манипулирование имиджем. Слухи как средство манипулирования. Причины появления, каналы распространения слухов, методы борьбы с ними.

Техники и приемы манипулирования. Использование социально-психологических средств в процессе манипулирования.

Тема 10.

Психология делового общения

Общение в профессиональной деятельности руководителя. Современные представления о психологии общения. Гуманистический и манипулятивный подходы к общению. Типология общения.

Коммуникативная сторона делового общения. Структура коммуникативного процесса. Вербальные и невербальные средства передачи информации: оптико-кинестические, паралингвистические, экстралингвистические, пространственно-временные. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения. Барьеры, возникающие по вине руководителя. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. Рефлексивное и нерефлексивное слушание.

Перцептивная сторона делового общения. Проблемы межличностного восприятия в деловом общении. Механизмы формирования восприятия: идентификация, эмпатия, рефлексия. Феномен каузальной атрибуции. Эффекты межличностного восприятия: ореола, новизны, первичности, края, стереотипизации.

Интерактивная сторона делового общения. Типы взаимодействия. Кооперация – конкуренция, приспособление – оппозиция, согласие – конфликт. Формы взаимодействия. Позиции сторон в деловом общении.

Формы делового общения. Деловая беседа, психологические предпосылки ее успешности. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.

Тема 11.

Психология управления конфликтными ситуациями

Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия. Роль объективных интересов и психологических факторов в конфликте. Эмоциональная вовлеченность в конфликт. Конструктивный и деструктивный конфликт.

Психологическая структура конфликта. Инцидент и его восприятие. Конфликтная ситуация. Объект конфликта, его участники. Закрытость - открытость как важные психологические позиции различных сторон конфликта. Эффективность открытой позиции в конфликте и психологические препятствия для нее.

Субъективная реальность конфликта. Представление участников о конфликте и необходимость их сближения. Деструктивные последствия эгоцентричных представлений о конфликте.

Динамика конфликта: объективные предпосылки конфликта, осознание конфликта, конфликтные действия, разрешение конфликта. Отсутствие нормальной динамики, «застывание» в конфликте как предпосылка

перерастание конфликта в кризис. Типичные ошибки конфликтного поведения.

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

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов						Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Управляемая самостоятельная работа	Иное	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Психология управления как наука	2	2			2		
2	Личность в управленческих взаимодействиях	4	4			2		
3	Психология управления поведением личности	4	2			0		
4	Современные представления об управлении по ценностям	4	4			0		
5	Психология управления групповыми явлениями и процессами	8	2			2		
6	Психологические особенности личности руководителя	10	4			2		
7	Психология индивидуального стиля управления	10	2			2		
8	Специфика психологического влияния в управленческой деятельности	6	4			2		
9	Психологические последствия применения манипулятивных технологий в управлении	8	2			2		

10	Психология делового общения	8	4			2		
11	Психология управления конфликтными ситуациями	6	4			2		
	Всего:	68	34			16		

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Общий принцип организации и проведения семинарских (практических) занятий:

1. Проведение групповых дискуссий.
2. Работа в малых группах.
4. Обсуждение ситуаций.
5. Подготовка рефератов и сообщений по темам (доклады и презентации).

Виды текущего контроля: опрос, дискуссия, анализ конкретных ситуаций, аналитические эссе, промежуточные тесты, контрольная самостоятельная работа.

Виды итогового контроля

Итоговая аттестация по дисциплине предусмотрена в виде экзамена в 5-м семестре.

Итоговая оценка за 5 семестр вычисляется по следующей формуле:

$$ИО = 0,5ЭО + 0,5ТО$$

где ЭО – экзаменационная оценка,

ТО – текущая оценка

ИО – итоговая оценка

ИНФОРМАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Основная литература

1. Андреева И.Н. - Психология управления: учебно-методический комплекс: для студентов специальности 1-26 02 02 "Менеджмент" / И.Н. Андреева; Министерство образования Республики Беларусь, Учреждения образования "Полоцкий государственный университет". - Новополоцк: ПГУ, 2007.
2. Баталко Т.И. - Психология управления: конспект лекций для студентов специальности 1-26 02 02 "Менеджмент" дневной и заочной формы обучения / Министерство образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Витебский государственный технологический университет"; Т.И. Баталко, С.М. Стародынова. - Витебск: ВГТУ, 2008.
3. Баталко Т.И. - Психология управления: методические указания к семинарским занятиям для студентов дневного и заочного отделений по специальности 1-26 02 02 "Менеджмент" / Т.И. Баталко, С.М. Стародынова; Министерство образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Витебский государственный технологический университет". - Витебск: ВГТУ, 2008.
4. Гордиенко О.И. - Управление персоналом: учебно-методический комплекс для студентов специальности 1-25 01 07 "Экономика и управление на предприятии" и слушателей ИПК УО "ПГУ" специальности 1-25 01 75 "экономика управления на предприятии промышленности" / О.И. Гордиенко; Министерство образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Полоцкий государственный университет" - Новополоцк: ПГУ, 2010
5. Исаева Е.С. - Психология управления человеческими ресурсами: курс лекций / Е.С. Исаева; Министерство образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Международный государственный экологический университет им. А. Д. Сахарова". - Минск: МГЭУ, 2009.
6. Логвиненко О.Н. - Психология управления и делового общения: учеб.-метод. пособие по проведению семинар. занятий: для студентов всех специальностей дневной формы обучения / О.Н. Логвиненко; М-во образования Респ. Беларусь, УО "Белорус. гос. экон. ун-т" - Мн.: БГЭУ, 2004.
7. Островский С.Н. - Психология управления: учебно-методическое пособие для студентов технических вузов / С.Н. Островский; Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет, Кафедра психологии. - Минск: БНТУ, 2009.
8. Усов Л.М. - Психология управления: методический комплекс для студентов экономических специальностей дневного и заочного отделений / Л.М. Усов; Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет, Кафедра менеджмента. - Минск: БНТУ, 2012.

Дополнительная литература

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технологии формирования команды. Уч.пос. – М., 2002.
2. Агапов В.С. Я-концепция в структуре управленческой деятельности руководителя. – М., 1999.
3. Айзенк Г. Исследования человеческой психики: Почему мы ведем себя именно так. – М., 2001.
4. Акмеология. Учебник \ Под общ.ред. А.А. Деркача. – М., 2002.
5. Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., Самохин С.И., Суханов О.И. Социология и психология управления. – Ростов н\Д., 2001.
6. Аникин Б.А. Высший менеджмент для руководителей. Уч.пос. – М., 2000. Вересов Н.Н. Психология управления. Учебное пособие. – Москва, Воронеж, 2001.
7. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. - СПб., 2001.
8. Ермаков Ю.А. Манипуляция личностью: смысл, приемы, последствия. – Ек-г, 1995.
9. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М., 2002.
10. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. – М., 2002.
11. Занковский А.И. Организационная психология. – М., 2002.
12. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. Пер. с нем.. - М., 1990.
13. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Теория и практика командообразования.
14. Современная технология создания команд. – СПб., 2004.
15. Зинченко Г.П., Овчаренко Р.К. Гендерные отношения на государственной службе: механизмы и регуляция. – Ростов н\Д, 2004.
16. Ильин Е.П. Дифференциальная психология мужчины и женщины. – СПб., 2003.
17. Кабаченко Т.С. Психология управления: Уч.пос. – М., 2003.
18. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломандина Т.О. Организационное поведение. – М., 2003.
19. Кишкель Е.И. Управленческая психология. – М., 2002.
20. Конфисатор А.Г. Психология власти. – 2-е изд. – СПб., 2004.
21. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. – М., 2003.
22. Коузер Льюис. Основы конфликтологии. - СПб., 1999.
23. Красовский Ю.Д. Архитектоника организационного поведения. Уч.Пос. для Психология управления: Курс лекций / Л.К. Аверченко, Г.М. Залесов, Р.И. Мокшанцев, В.М. Николаенко; Отв. Ред. М.Ф. Удальцова. – Новосибирск, М., 2001.
24. Пластинина Т. В. Психология управления. Учебная программа. – М., 2011.
25. Райгородский Д.Я. Психология и психоанализ власти. Хрестоматия. – Самара, 1999.

ПРИМЕРНЫЙ СПИСОК ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы психологии управления. Связь психологии управления с другими науками.
2. История становления и развитие психологии управления.
3. Понятие делового общения, его основные функции.
4. Деловое общение как взаимодействие. Типы взаимодействия.
5. Эффекты и проблемы межличностного восприятия в деловом общении.
6. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
7. Деловое общение как обмен информацией. Структура коммуникативного процесса.
8. Коммуникативные барьеры в деловом общении, причины их возникновения.
9. Социально-психологические проблемы управления.
10. Стресс в управленческой деятельности. Причины и последствия появления стрессов.
11. Психологическая защита, формы ее проявления.
12. Психологическая структура личности. Взаимосвязь особенностей личности и эффективности ее профессиональной деятельности.
13. Управление поведением личности в организации.
14. Группа как объект управления. Виды групп. Функции групп.
15. Характеристики малой социальной группы: композиция, структура, групповые процессы.
16. Групповая динамика. Этапы развития и функционирования группы.
17. Коллектив как высшая ступень развития группы: понятие и этапы развития коллектива.
18. Команда: понятие, особенности построения.
19. Сплоченность группы как условие ее эффективности. Понятие сплоченности. Факторы, влияющие на ее возникновение и развитие.
20. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
21. Психологическая совместимость членов группы: понятие, виды и уровни.
22. Понятие группового давления. Проявления конформизма и деиндивидуализации в деятельности членов группы.
23. Возникновение группового мышления и его влияние на принятие решений в группе.
24. Проявление в групповой деятельности эффектов социальной фасилитации, социальной ингибиции и социальной лености.
25. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
26. Конфликт в организации: определение и виды.
27. Причины возникновения конфликтов в организации.

28. Психологическая составляющая конфликта. Виды поведения в конфликте.
29. Динамика конфликта.
30. Управление конфликтом.
31. Психологические аспекты власти и влияния в организации.
32. Психологическое влияние на подчиненных посредством приказаний и убеждения.
33. Психологическое влияние на подчиненных средствами заражения и подражания.
34. Психологическое влияние на подчиненных путем внушения, нейролингвистического программирования.
35. Феномен манипулирования. Сущность и средства манипулирования.
36. Психологические особенности личности руководителя.
37. Роли руководителя в коллективе: виды ролей, их содержание. Этапы вхождения в роль.
38. Коммуникативная компетентность руководителя.
39. Психологические особенности стилей управления. Влияние стиля управления на социально-психологический климат в коллективе.
40. Психологические детерминанты имиджа руководителя.
41. Управление по ценностям.

Словарь основных психологических понятий

Автоматизм – действие, реализуемое без непосредственного участия сознания.

Авторитарность – социально-психологическая характеристика личности, отражающая ее стремление максимально подчинить своему влиянию партнеров по взаимодействию и общению.

Алгоритм – предписание, задающее на основе системы правил последовательность операций, точное выполнение которых позволяет решать задачи определенного класса.

Апперцепция – зависимость восприятия от прошлого опыта, от общего содержания психической деятельности человека и его индивидуальных особенностей.

Атрибуция – приписывание социальным объектам (человеку, группе, социальной общности) характеристик, не представленных в поле восприятия.

Атрибуция каузальная – интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей.

Аттракция – понятие, обозначающее возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого.

Аутизм – крайняя форма психологического отчуждения, выражающаяся в уходе индивида от контактов с окружающей действительностью и пог в мир собственных переживаний.

Аффект – сильное и относительно кратковременное эмоциональное состояние, связанное с резким изменением важных для субъекта жизненных обстоятельств.

Вербальный (словесный) – термин, применяемый в психологии для обозначения форм знакового материала, а также процессов оперирования с этим материалом.

Влечение – психическое состояние, выражающее недифференцированную, неосознанную или недостаточно осознанную

потребность субъекта.

Внушаемость – степень восприимчивости к внушению, определяемая субъективной готовностью подвергнуться и подчиниться внушающему воздействию.

Внушение – процесс воздействия на психическую сферу человека, связанный со снижением сознательности и критичности при восприятии и реализации внушающего содержания, с отсутствием целенаправленного активного его понимания, развернутого логического анализа и оценки в соотношении с прошлым опытом и данным состоянием субъекта.

Диспозиция – готовность, предрасположенность субъекта к поведенческому акту, действию, поступку, их последовательности.

Задатки – врожденные анатомо-физиологические особенности нервной системы, мозга, составляющие природную основу развития способностей.

Заражение – процесс передачи эмоционального состояния от одного индивида к другому на психофизиологическом уровне контакта помимо собственно смыслового воздействия или дополнительно к нему.

Защита психологическая – специальная регулятивная система стабилизации личности, направленная на устранение или сведение до минимума чувства тревоги, связанного с осознанием конфликта.

Идентификация – 1) опознание чего-либо, кого-либо; 2) уподобление, отождествление с кем-либо, чем-либо.

Иерархия ценностей персонала - ступени подчинения мотивов, побуждающих работников к эффективной деятельности. Иерархия ценностей зависит от периода развития страны. Для промышленно развитых стран типовая иерархия ценностей имеет вид: 1- интересная работа и сознание полезности личного вклада; 2- справедливость оценки труда со стороны руководителя; 3- возможность участия в принятии решений; 4- стабильность занятости в компании и перспективы служебного роста; 5- размер оплаты труда.

Инновация – создание и внедрение различного вида новшеств,

порождающих значимые изменения в социальной практике.

Интеллект – относительно устойчивая структура умственных способностей индивида.

Интенция – направленность сознания, мышления на какой-либо предмет.

Интуиция – знание, возникающее без осознания путей и условий его получения.

Иррадиация – способность нервного процесса распространяться из места своего возникновения на другие нервные элементы.

Коммуникация – смысловой аспект социального взаимодействия.

Конформность – податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства.

Лидер – член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т. е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Локус контроля – качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам (экстернальный), либо собственным способностям и усилиям (интернальный).

Методы мотивации персонала - совокупность приемов и способов мотивирующих, персонал на результативный труд. В кадровой работе различают методы мотивации персонала: экономические методы; психологические поощрения; методы партисипативности; методы расширения и обогащения работы; методы устранения отрицательных стимулов; целевой метод; дисциплинарные методы.

Механизм формирования мотивации трудовой деятельности -

совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающих: процесс усвоения социальных ценностей, норм и правил поведения; выработку специфических для индивида ценностных ориентации и установок в труде. В формировании механизма мотивации труда существенную роль играет возможность получения и качество общекультурной и профессиональной подготовки к избранному виду деятельности.

Мозговая атака (брейнсторминг) – методика стимулирования творческой активности и продуктивности, исходящая из предположения, что при обычных приемах обсуждения и решения проблем возникновению новаторских идей препятствуют контрольные механизмы сознания, которые сковывают поток этих идей под давлением привычных, стереотипных форм принятия решения.

Мотивация трудовой деятельности - совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Богатство мотивации - в широком смысле - количество потребностей и благ, значимых для индивида и удовлетворяемых им посредством собственной трудовой деятельности. Богатство мотивации - в узком смысле - количество и разнообразие мотивов, образующих мотивационное ядро личности

Намерение – сознательное стремление завершать действие в соответствии с намеченной программой, направленной на достижение предполагаемого результата.

Невротизм – состояние, характеризующееся эмоциональной неустойчивостью, тревогой, низким самоуважением, вегетативными расстройствами.

Негативизм – немотивированное поведение субъекта, проявляющееся в действиях, намеренно противоположных требованиям и ожиданиям других индивидов или социальных групп.

Онтогенез – процесс развития индивидуального организма.

Проблема – осознание субъектом невозможности разрешить трудности и противоречия, возникшие в данной ситуации, средствами наличного знания и опыта.

Психоанализ – 1) совокупность способов выявления в психотерапевтических целях особенностей переживаний и действий человека, обусловленных неосознаваемыми мотивами; 2) направление в психологии, созданное З. Фрейдом и его последователями.

Психогении – расстройства психики, возникающие под влиянием психических травм.

Психоз – глубокое расстройство психики, проявляющееся в нарушении отражения реального мира, возможности его познания, изменении поведения и отношения к окружающему.

Психопатии – патология характера, при которой у субъекта наблюдается практически необратимая выраженность свойств, препятствующих его адекватной адаптации в социальной среде.

Рейтинг – термин, обозначающий субъективную оценку какого-либо явления по заданной шкале.

Релаксация – состояние покоя, расслабленности, возникающее у субъекта вследствие снятия напряжения, после сильных переживаний или физических усилий.

Референтность – отношение значимости, связывающее субъекта с другим человеком или группой лиц.

Рефлексия – процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний.

Ригидность – затрудненность в изменении намеченной субъектом программы деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки.

Самоактуализация – стремление человека к возможно более полному выявлению к развитию своих личностных возможностей.

Сензитивность – характерологическая особенность человека, проявляющаяся в повышенной чувствительности к происходящим с ним событиям, обычно сопровождающаяся повышенной тревожностью, боязнью новых ситуаций, людей, всякого рода испытаний и т. п.

Синдром – определенное сочетание признаков (симптомов) какого-либо явления, объединенных единым механизмом возникновения.

Синестезия – явление, состоящее в том, что какой-либо раздражитель, действуя на соответствующий орган чувств, помимо воли субъекта вызывает не только ощущение, специфичное для данного органа чувств, но одновременно еще и добавочное ощущение или представление, характерное для другого органа чувств.

Социализация – процесс и результат усвоения и активного воспроизводства индивидом социального опыта, осуществляемый в общении и деятельности.

Стеничность – характеристика высокой работоспособности индивида, устойчивости к различным помехам, способности к длительной непрерывной деятельности, даже при лишении сна в течение нескольких суток. Противоположностью стеничности является астения.

Толерантность – отсутствие или ослабление реагирования на какой-либо неблагоприятный фактор в результате снижения чувствительности к его воздействию.

Харизма – наделение личности свойствами, вызывающими преклонение перед ней и безоговорочную веру в ее возможности.

Эгоцентризм – неспособность индивида, сосредоточиваясь на собственных интересах, изменить исходную познавательную позицию к некоторому объекту, мнению или представлению даже перед лицом противоречащей его опыту информации.

Эйфория – повышенное радостное, веселое настроение, состояние благодушия и безопасности, не соответствующее объективным обстоятельствам.

Экспектации – система ожиданий, требований относительно норм исполнения индивидом социальных ролей.

Экспрессия – выразительность; сила проявления чувств, переживаний.

Экстраверсия – *интроверсия* – характеристика индивидуально-психологических различий человека, крайние полюсы которой соответствуют преимущественной направленности личности либо на мир внешних объектов, либо на явления его собственного субъективного мира.

Эмпатия – постижение эмоционального состояния, проникновение – вчувствование в переживания другого человека.

Эргатическая система – сложная целеустремленная система, включающая человека (группу людей), техническое устройство (средств деятельности), объект деятельности и среду, в которой находится человек.

Эргономика – общее название группы наук, занимающихся комплексным изучением человека в производственной деятельности и оптимизацией средств и условий труда.

Этнические стереотипы – относительно устойчивые представления о моральных, умственных, физических качествах, присущих представителям различных этнических общностей.

Эффект края – явление, заключающееся в том, что из расположенного в ряд заучиваемого материала элементы, находящиеся в начале и конце, запоминаются быстрее, чем элементы, находящиеся в середине.

Эффект незавершенного действия (эффект Зейгарник) – явление, характеризующее влияние на процессы памяти перерывов в деятельности.

Эффект ореола – распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств