АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.09 «Психология управления в государственной службе»

Автор:

Доцент кафедры государственной и муниципальной службы и кадровой политики,
к.п.н., доцент Воротникова Е.В.

по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»,
магистерская программа «Государственная политика и местное самоуправление»

квалификация магистр

форма обучения заочная

Цель освоения дисциплины: *сформировать компетенцию ОПК-3 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия*

Алгоритм формирования компетенции базируется на представлениях:

Под руководством понимается целенаправленное воздействие лиц, наделенных функциями и компетенцией руководителей, на коллективы и индивидов, т.е. взаимодействие руководителей и исполнителей, целью которого является постоянное (непрерывное) обеспечение оптимального функционирования определенной системы в целом.
Как организатор руководитель коллектива должен обеспечить высокий уровень организованности руководимого коллектива. Организованность коллектива – это, прежде всего, единство действий всех его членов, имеющих социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, их общая целеустремленность в решении поставленных перед ними задач.
Готовность руководить – это значит освоить все, что необходимо для выполнения этого вида деятельности.
Студенты осваивают знания, умения, необходимые для рационального учёта психологических факторов для формирования готовности руководить коллективом. С этой целью изучают закономерности поведения субъектов управления: отдельной личности, группы людей; состав управляемых и неуправляемых факторов, определяющих характер поведения объектов управления; изучают механизмы влияния факторов, таких как социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия и готовятся руководить коллективом, толерантно воспринимая эти различия.

План курса:

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
Раздел I. Предмет и методы современной психологии управления для формирования толерантности руководителя по восприятию социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий		
1	Основные психологические законы управления	Психология управления как отрасль практической психологии. Предмет современной психологии управления. Психологическая сущность управления. Психологические законы управления. Закон неопределенности отклика. Закон неадекватности взаимного восприятия. Закон неадекватности

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
		самооценки. Закон искажения информации. Закон самосохранения. Закон компенсации.
2	Основные управленческие функции и методы управления	Управленческие функции как относительно обособленные направления управленческой деятельности, позволяющие осуществить управленческое воздействие: планирование, организация, мотивация, контроль (А. Файоль); 6 производственных и 6 социально-психологических функций (Рубахин, Журавлев, Шорин). Методы управления.
Раздел II. Управленческое общение как механизм формирования толерантности руководителя по восприятию социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий		
3	Виды управленческого общения	Управленческое общение как специфический вид общения, целью и результатом, которого является решение управленческих задач. Стороны управленческого общения: коммуникативная сторона (обмен информацией); интерактивная сторона (обмен действиями); перцептивная (процесс восприятия одним человеком другого). Основные управленческие действия.
4	Диалог как актуальное коммуникативное взаимодействие	Диалог как инструмент ведении переговоров, дискуссий, понимания собеседника, корректировки поведения другого человека с целью воздействовать на состояние. Психологические аспекты формирования умений понять других людей, правильно воспринимать недосказанные или невыраженные мысли, опасения подчиненных Поэтапная стратегия ведения диалога. Формирование умения адаптировать стиль поведения и общения к ситуации, собеседнику.
Раздел III. Социально-психологические аспекты управленческой деятельности для формирования толерантности руководителя по восприятию социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий		
5	Коллектив как социальная группа и как объект управления	Коллектив как социальная группа, как совокупность людей определенным образом взаимодействующих друг с другом, занятых общим делом, осознающих свою принадлежность к данной социальной группе. Этапы развития трудового коллектива: подготовительный; организационный; стабильной жизнедеятельности.
6	Показатель социально-психологического климата, его диагностика и пути регуляции социально-психологического климата	Социально-психологический климат как преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляется в многообразных формах их деятельности. Социально-психологический климат как регулирование межличностных отношений (неформальных), разрешение конфликта, при необходимости воспитательная работа в коллективе.
Раздел IV. Конфликт в управленческой деятельности и условия для возможности минимизировать негативные последствия конфликтной ситуации		
7	Типология конфликтов и причины их возникновения	Конфликт как столкновение противоречий мнений, интересов, противоположно направленных, не совместимых друг с другом тенденций в межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями, которые выражены в конфликтном поведении. Выявление и предупреждение потенциально возможной проблемной ситуации в коллективе. Умение руководителя сосредоточить внимание на проблеме, а не на личностных качествах собеседника.
8	Типы конфликтных личностей	Типы конфликтных личностей как акцентуация характера человека, его психофизиологическими особенностями, свойствами нервной системы, определяющей темперамент

№ п/п	Наименование тем	Краткое описание тем
		личности; наличием у человека внутренних конфликтов; психоэмоциональным состоянием, стрессовым, состоянием фрустрации, половозрастных особенностей, социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
9	Управление конфликтами	Управление конфликтом как процесс контролирования конфликта самими участниками или внешними силами. Структурные методы работы с конфликтами: разъяснение требований к работе; координационные и интегративные механизмы; четкое формулирование целей деятельности, направление усилий всех участников на достижение общих общей цели; структура системы вознаграждений

Формы текущего контроля

направленные на контроль усвоения знаний
о законах и методах психологии управления; теоретических основах и принципах психологии управления.

опрос, подготовка студентами презентаций, рефератов по отдельным темам

направленные на формирование умений
- организовывать деятельность личности, группы, коллектива; использовать методы психологии управления для анализа проблем управления и управленческих ситуаций, таких как социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов коллектива.

участие в дискуссии, участие в выполнении творческого задания

направленные на формирование навыков
владения концептуальным аппаратом современной психологии управления; навыками анализа психологических факторов и таких факторов, как социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, толерантно воспринимая эти различия.

участие в дискуссии, участие в выполнении творческого задания

Форма промежуточной аттестации - зачет

Основная литература:

1. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2014.— 376 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51639.html.— ЭБС «IPRbooks»
2. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.html.— ЭБС «IPRbooks»