

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Московский государственный институт культуры»
Социально-гуманитарный факультет
Кафедра управления информационно-библиотечной деятельностью**

**«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой**

В.К. Клюев

«.....» _____ 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

**Направление подготовки – 51.04.06 Библиотечно-информационная
деятельность**

**Профиль подготовки - Теория и методология управления
библиотечно-информационной деятельностью**

Квалификация (степень) выпускника – магистр

Москва - 2015

Настоящая рабочая программа является частью Учебно-методического комплекса по дисциплине **«Управленческая психология»**.

Данная дисциплина входит в вариативную часть профессионального цикла Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению «Библиотечно-информационная деятельность», профиль «Теория и методология управления библиотечно-информационной деятельностью», квалификация – магистр.

Рабочая программа включает в себя цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре основной образовательной программы по данному направлению, компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины, рассчитанную трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах и в академических часах).

Представлена структура дисциплины с указанием разделов курса, видов учебной работы, включая самостоятельную работу с указанием форм текущего и промежуточного контроля знаний. Определены темы семинаров и практических занятий. Сформулированы темы круглого стола по темам дисциплины, разработана деловая игра.

3. Формируемые компетенции в результате освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общекультурные компетенции

ОК-2 Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.

Профессиональные компетенции:

ПК-8 готовность к управлению библиотечно-информационной деятельностью

ПК-13 готовность к разработке и реализации проектов и программ образовательной и социокультурной деятельности библиотеки;

ПК-14 способность к организации психологически комфортной библиотечной среды.

ПК-15 готовность к применению психолого-педагогических приемов и методов управления персоналом библиотечно-информационных учреждений.

В результате изучения дисциплины студент-магистрант должен:

A g Z | v

- основные теории личности и возможности их использования их для разработки системы управления библиотечно-информационной деятельностью;

- основные подходы к мотивации сотрудников;

- методы управления социально-психологическим климатом.

M f _ | v

- анализировать сложившиеся методы управления людьми,

- принимать ответственные решения по совершенствованию управления коллективом;

- осуществлять деятельность, связанную с руководством коллективом на основе дифференцированного подхода к сотрудникам.

< e Z ^ _ | v

- общими категориями «управленческой психологии»;

- основными методами управления поведением сотрудника в процессе осуществления трудовой деятельности;

- основными методами управления коллективом;

- рефлексивным подходом к своей деятельности по управлению.

4.2. Структура дисциплины

№ п/п	Раздел / тема дисциплины	Семестр	Всего ауд.	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Форма промежуточной аттестации i h k _ f _ k l j Z
				лекции	семинарские и практ. занятия	самостоятельная работа	
1.	«Управленческая психология»: цель и задачи курса при подготовке магистров	1	4	1		8	
2.	Управленческая психология: основные подходы	1	6	2	4	12	
3.	Теории личности как основа для управления. Понятие мотивации.	1	6	1	4	12	
4.	Теория личности З. Фрейда и использование ее положений в управлении	1	4	1	4	8	
5.	Теория личности К.Г. Юнга.	1	4	1	4	8	Зачет
6.	Типологический подход в управлении людьми	2	6	1	4	8	
7.	Групповое поведение в организации, формирование команд.	2	4	1	4	12	
8.	Власть и лидерство в организации	2	6	1	4	12	
9.	Конфликты в организации	2	4	1	4	8	
10.	Психология информационно-библиотечного обслуживания	2	4	2	4	8	экзамен
ИТОГО:		1,2	48	12	36	96	зачёт, экзамен

4.3. Содержание дисциплины

Тема 1. «Управленческая психология»: цель и задачи курса при подготовке магистров

Цель и задачи курса. Компетенции магистра, формируемые курсом. Человеческий фактор в управлении. Современные подходы к управлению

Тема 5. Теория личности К.Г. Юнга.

Основные понятия. Коллективное бессознательное. Система архетипов Юнга. Типология личности. Понятие соционики: плюсы и минусы

Вопросы к семинару:

1. К.-Г. Юнг и его вклад в теорию личности.
2. Учение о «коллективном бессознательном», его роль при формировании поведения.
3. Учение о психологических типах, понятие экстраверт и интроверт, примеры.
4. Система архетипов Юнга.

Литература:

Основная:

Семиков В.Л. Организационное поведение. М.: Рид Групп, 2012, с.42-45

Дополнительная:

1. Юнг К.-Г. Воспоминания, сны, размышления. М.: Практика, 1996
2. Юнг К.-Г. Психологические типы.

Тема 6. Типологический подход в управлении людьми

Понятие типологического подхода. Система MBTI-типов: комбинаторные принципы построения и краткое описание. Опросник и типология Кейрси. Использование MBTI-типов в управлении .

Вопросы к семинару:

1. Юнгианские принципы психологической типологии и их развитие.
2. Описание MBTI-типов, их использование при формировании коллектива.
3. Самоанализ на основе психологической типологии.

Литература:

Основная:

1. Давыдова С.Б. Моделирование в менеджменте. М.: Буки-Веди, 2012, с. 120-135

2. Семиков В.Л. Организационное поведение. М.: Рид Групп, 2012, с.45-47

Дополнительная:

1. Овчинников Б.В., Павлов К.В., Владимирова И.М. Ваш психологический тип. М.: Андреев и сын, 1994
2. Юнг К.-Г. Психологические типы.

Литература:

Основная:

1. Грэхем Х., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. М.: Юнити, 2003, с. 353-369.

2. Ильин Г.Л. Социология и психология управления. – М.: Академия, 2012., с. 106-115.

Дополнительная:

1. Грин Р. 48 законов власти. – М.: Рипол классик, 2000.

2. Гринберг Дж., Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике. – М.: Вершина, 2007.

Тема 9. Конфликты в организации

Конфликты в организации. Характеристика и типы конфликтов в организации. Конфликтное поведение и его причины. Предотвращение конфликтов. Социальные роли участников конфликта.

Вопросы к семинару:

1. Причины возникновения конфликтов в организации.

2. Этапы урегулирования конфликтов.

3. Подходы к предотвращению конфликтов в организации. Примеры.

Задание для самостоятельной работы:

Описать конфликт и разработать программу его погашения.

Литература:

Основная:

1. Грэхем Х., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. М.: Юнити, 2003, с. 42-69.

2. Ильин Г.Л. Социология и психология управления. – М.: Академия, 2012., с. 134-189.

Дополнительная:

Давыдова С.Б. Мотивация профессиональной деятельности. – М.: МГУКИ, 2014

Интерактивный семинар – круглый стол на тему: «Психология информационно-библиотечного обслуживания»

10. Основные положения теории личности А. Адлера и их значение.
11. Теория личности Г.С. Салливана и управления поведением.
12. Основные положения концепции Э. Фромма.
13. Основные понятия бихевиоризма и их применение к исследованию поведения.
14. Теория оперантного научения Скиннера.
15. Коммуникативный процесс в организации.
16. Значение невербальных коммуникаций. Примеры.
17. Понятие группы в организации.
18. Изучение взаимоотношений внутри группы.
19. Типы команд и их отличительные особенности.
20. Основные подходы к формированию команды.

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Основные подходы к управлению людьми.
2. Компетенции магистра, формируемые курсом
3. Представление о личности как теоретическая основа управления .
4. Основные положения теории личности З. Фрейда и управление поведением.
5. Символы и архетипы в организационной культуре.
6. Типологический подход к управлению: темпераменты Гиппократов.
7. Типологический подход к управлению поведением: MBTI-типы.
8. Основные положения теории личности К. Хорни и их использование в управлении .
9. Основные положения теории личности А. Адлера и их использование в управлении.
10. Основные положения теории личности Г.С. Салливана и их использование в управлении.
11. Основные положения теории личности Э. Фромма и их использование в управлении.
12. Основные понятия бихевиоризма и их применение в управлении.
13. Теория оперантного научения Скиннера.
14. Коммуникативный процесс в организации.
15. Виды невербальных коммуникаций и их значение.
16. Этапы развития группы в организации.
17. Изучение взаимоотношений внутри группы.
18. Типы команд и их отличительные особенности.
19. Подходы к формированию команды.
20. Приемы использования власти в организации.

№ п/п	Наименование компетенции	Коды компетенций	Уровни освоения
		- 8	
		- 9	
		- 13	
		- - - - 14	
		- - - - 14	
1	8 /	- - - -13, -14	
		ПК-8, ПК-9 ПК-13, ПК-14	
		ПК-8, ПК-9, ПК- 13, ПК-14	
	Власть и лидерство в организации	ПК-8, ПК-9	

Á % & ,5.¶Ã (, A # 8 & (- / ¶.X § X Ó &

<HIJHKU D K?FBG:JM

5. К-Г. ЮНГ И ЕГО ВКЛАД В ТЕОРИЮ ЛИЧНОСТИ.
6. УЧЕНИЕ О «КОЛЛЕКТИВНОМ БЕССОЗНАТЕЛЬНОМ», ЕГО РОЛЬ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПОВЕДЕНИЯ.
7. УЧЕНИЕ О ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТИПАХ, ПОНЯТИЕ ЭКСТРАВЕРТ И ИНТРОВЕРТ, ПРИМЕРЫ.
8. СИСТЕМА АРХЕТИПОВ ЮНГА.

Á % & ,6.¶Ã * (# (8 -! * (5 (1 * , # & # @ = %

<HIJHKU D K?FBG:JM

4. ЮНГИАНСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТИПОЛОГИИ И ИХ РАЗВИТИЕ.
5. ОПИСАНИЕ МВТИ-ТИПОВ, ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КОЛЛЕКТИВА.
6. САМОАНАЛИЗ НА ОСНОВЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТИПОЛОГИИ.

Семинар № 7. Групповое поведение в организации, формирование команд.

<HIJHKU D K?FBG:JM

6. ОПИСАНИЕ ФОРМАЛЬНЫХ И НЕФОРМАЛЬНЫХ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ.
7. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ НЕФОРМАЛЬНЫМИ ГРУППАМИ.
8. ФОРМАЛЬНЫЙ И НЕФОРМАЛЬНЫЙ ЛИДЕР.

A>:GB? >EY K:FHKQBVGN C J:;HLU

**ОПИСАТЬ СТРУКТУРУ СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ, ВЫДЕЛИВ И
ОХАРАКТЕРИЗОВАВ НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПОДГРУППЫ.**

Á % & ,8.¶! # - / = # , - / ((, & 6

<НІІНКУ D К? FVG:JM

3. КАТЕГОРИЯ ВЛАСТИ В ПОЛИТОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИИ.

2. ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

3. ВИДЫ ВЛАСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ. ПРИМЕРЫ.

A>:GB? >EY K:FHKQBVGNCS J:;HLU

**ДАТЬ ХАРАКТЕРИСТИКУ РАЗЛИЧНЫМ СПОСОБАМ ПРОЯВЛЕНИЯ ВЛАСТИ В
ОРГАНИЗАЦИИ.**

Á % & ,9.¶

<НІІНКУ D К? FVW

1. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ.

2. ЭТАПЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ.

3. ПОДХОДЫ К ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ.

ПРИМЕРЫ.

A>:GB? >EY K:FHKQBVGNCS J:;HLU

ОПИСАТЬ КОНФЛИКТ И РАЗРАБОТАТЬ ПРОГРАММУ ЕГО ПОГАШЕНИЯ.

¶ , 1 # < # ¶ (

Вопросы для выступлений и обсуждений.

1. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКА БИБЛИОТЕКИ.

2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОМ ПОЛЕ.

<p>Ä 1 # ≠ <</p> <p>(- (& A</p> <p>(, (/ # = & (</p> <p>* , (, % % <</p> <p>(¶(4(, % 1 # , (!</p> <p>!(% * / & 6 •</p>	<p>Ä , (& =</p> <p>(- (& A</p> <p>!(% * / & 6</p>	<p>¿ , 8 & = * # & , 1 % < 5 , 1 # = / / (</p> <p>* (- 6 * # &</p> <p>~ 6 # A 5 4 (, % , (& A & & & (!(% * / &</p>
<p>½ ¶</p>	<p>базовый</p>	<p>Знать: сущность и характерные черты современного менеджмента, внешнюю и внутреннюю среду организации; особенности эволюционного развития организационной мысли, проблемы и современные достижения в области теории и практики организационных отношений социально-экономических систем в нашей стране и за рубежом; особенности менеджмента в социально-культурной и информационной сфере; систему и структуру управления культурой и информационной сферой; основные этапы управленческой деятельности в сфере профессиональной деятельности</p> <p>Уметь: использовать нормативно-управленческую информацию в своей деятельности; использовать нормативно-организационные документы в работе; находить оптимальные варианты при решении управленческих и хозяйственных задач</p> <p>Владеть: понятийным аппаратом, категориями и принципами социокультурного и информационного менеджмента; типовыми процедурами и технологиями принятия решений по управлению социокультурными и информационно-библиотечными учреждениями; навыками применения современных управленческих (в том числе маркетинговых) технологий в профессиональной деятельности</p>
<p>¿ ¶</p>		<p>- & ≠</p>

-

-

-

-

Ã (, A % / ((#(A 1*, # & A
(/ 8&&4(,% 6 (&&(A/ #=&(-/= @

íX ° / (8 -! 1! & A #A -/1 &/ ((: (5 , !/ ,

% 18 &<5 &A/
«Ä*, # &8A!*- 5(#(A

«Ä*, # & 8 -! A *- 5(#(A

Ä !1: !(& /, (# =

¶, /, (6 &! & & -/1 &/(*, *,(& - % &, W

- оценка «отлично» выставляется студенту за активное участие в обсуждении всех вопросов темы семинара и за содержательный ответ на один из вопросов;
- оценка «хорошо» - содержательный ответ по одному из вопросов тем семинара;
- оценка «удовлетворительно» - неполное сообщение по вопросу темы и неубедительный ответ на вопросы преподавателя;
- оценка «неудовлетворительно» - незнание ответа на вопросы преподавателя по теме занятий.

¶, /, (6 &! <*(# & &(-/1 &/(% *, !/ 8 -!(, (

- выполнена по заданию педагога и в соответствии с условием работы;
-
-

° & 4 (, % 6 (& & < / 5 & (# (W

-

-

¿ , (, % % & (- * 8 &

- Microsoft Office,

- Internet Explorer,

- Mozilla Firefox

- -

Yahoo, Rambler

Yandex, Google,

Самостоятельная работа студентов должна быть направлена на то, чтобы научиться самостоятельно мыслить, творчески усваивать изучаемый материал, анализировать реальные и учебные ситуации, работать с рекомендованными литературными источниками, в т.ч. периодическими изданиями, осуществлять поиск информации по проблеме и использовать её в учебно-научных целях.

Á (- / / # =