**Методические указания для выполнения СРС**

**по дисциплине «Психология управления»**

**для всех специальностей,**

**составленные профессором кафедры общей и прикладной психологии КазНУ им. аль-Фараби, д. психол.н. О.Х. Аймаганбетовой**

**Задания на СРМ и график выполнения СРМП**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Задания на СРС\* | Форма выполнения СРС | Сроки сдачи СРС\*\* (учебная неделя) |
| 1 | **СРСП 1.** Консультация по выполнению СРС 1 на тему: «Современная психология управления: наука или опыт  | Устная презентация с формулировкой выводов | 2 неделя |
|  | **СРС 1.** Написать эссе «Современная психология управления: наука или опыт» | Устная презентация с формулировкой выводов | 3 неделя |
| 2 | **СРСП 2.** Коллоквиум **(**презентация ЛБЗ основных методов диагностики в организации) | Устная презентация с формулировкой выводов | 4 неделя |
| 3 | **СРСП 3**.Консультация по выполнению СРС 2 | Устная презентация с формулировкой выводов | 6 неделя |
| 4 | **СРС 2.С**оставить психологический портрет современного руководителя организации | Устная презентация с формулировкой выводов | 7 неделя |
| 5 | **СРСП 4**.Коллоквиум **(**презентация основных типов личности в организации по тесту Р.Белбина «Командные роли» | Устная презентация с формулировкой выводов | 8 неделя |
| 6 | **СРСП 5.** Коллоквиум **(**презентация результатов тестирования по методикам «Оценка эффективности деятельности руководителя»; «Оценка карьерных ориентаций - Якоря карьеры» (по выбору) | Устная презентация с формулировкой выводов | 10 неделя  |
| 7 | **СРСП 6**.Коллоквиум (презентация кейс-стади по межкультурной коммуникации в деловом общении) | Устная презентация с формулировкой выводов | 12 неделя |
| 8 | **СРС 3.** Подготовить мини-кейсы для решения проблемных ситуаций и управленческих конфликтов в организации | Устная презентация с формулировкой выводов | 14 неделя |
| 9 | **СРСП 7.** Консультация по подготовке к экзаменационным вопросам |  | 15 неделя |

**Общие требования к написанию конспектов:**

Обычно студенты еще в школе приобретают навыки составления конспекта. У тех же, кто в старших классах не выработал ценного умения быстро и систематизировано делать письменные заметки по существу, в первые месяцы учебы в вузе возникают проблемы: три-четыре полуторачасовые лекции в день или работа с источниками при подготовке к семинару превращаются в затяжную пытку. Оказывается, не всегда нужно записывать все, что говорит лектор, или копировать в тетрадь огромные фрагменты учебных материалов: правильно писать конспект – настоящее искусство, которому при желании можно быстро научиться. Результат конспектирования – хорошо структурированная запись, позволяющая ее автору с течением времени без труда и в полном объеме восстановить в памяти нужные сведения, а любому другому читателю – получить целостное представление о кратко изложенной теме.

Правила написания конспекта лекции весьма условны, но чтобы сделать его максимально полным и понятным, надо: Начинать запись только после осмысления сказанного преподавателем, не пытаясь законспектировать все дословно. Разработать систему стандартных сокращений. Выделять важные моменты (тему, термины, формулы) цветными ручками или маркерами. Логически структурировать информацию как минимум разбивкой на абзацы, а между ними оставлять пустыми по нескольку строчек – свободное место позже может пригодиться для уточнений, расшифровки незнакомых понятий, терминов. Прежде чем приступить к составлению конспекта литературного источника, стоит хотя бы один раз внимательно полностью прочитать текст. Это позволит выявить основные особенности материала, стиль и характер изложения, главную идею, разобраться с незнакомыми терминами. Дальнейшая работа связана с анализом информации. На этом этапе следует отделить главное от второстепенного, структурировать материал, располагая его в логически правильном порядке.

**СРСП 1. Консультация по выполнению СРС 1 на тему: «Современная психология управления: наука или опыт**

**Методические рекомендации по выполнению задания:**

 При выполнении заданий СРС обращайтесь к списку рекомендуемой литературы, а также источникам Интернета.

В процессе выполнения эссе студенту предстоит выполнить следующие виды работ: составить план эссе; отобрать источники, собрать и проанализировать информацию по проблеме; систематизировать и проанализировать собранную информацию по проблеме; представить проведенный анализ с собственными выводами и предложениями. В зависимости от темы формы эссе могут быть различными. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и подробный разбор проблемной ситуации с развернутыми мнениями, подбором и детальным анализом примеров, иллюстрирующих проблему и др.

**СРС 1.** **Домашнее задание**

**Задания:**

1.Внимательно изучите лекционный материал.

2.Напишите эссе: «Современная психология управления: наука или опыт»,

3.Провести устную презентацию и сформулировать выводы.

**СРСП 2. Коллоквиум (презентация ЛБЗ основных методов диагностики в организации**)

**Задания:**

1.Внимательно изучите лекционный материал.

2. Составить ЛБЗ основных методов диагностики в организации.

3.Провести устную презентацию и сформулировать выводы.

**Методические рекомендации по выполнению задания:**

При выполнении заданий СРС обращайтесь к списку рекомендуемой литературы, а также источникам Интернета, а также к психодиагностическим тестам.

Логическая база знаний – представляет собой схему, включающую совокупность заданий, расположенных в определенной логической последовательности, в соответствии с которой раскрывается структура объекта знания или деятельности по отношению к поставленной учебной цели.

**СРСП 3. Консультация по выполнению СРС 2**

**Методические рекомендации по выполнению задания:**

При выполнении заданий СРС обращайтесь к списку рекомендуемой литературы, а также источникам Интернета.

Психологический портрет — это словесное описание личности, которое содержит характеристики индивидуума и его вероятного поведения при определённых обстоятельствах. Психологический портрет личности составляется по результатам тестов, различных опросников (Кеттелла, Мехрабиана, Айзенка).

## Благодаря качественно составленному психологическому [портрету личности](https://propanika.ru/psihologiya/vsyo-o-psihologii-cheloveka/), заинтересованные стороны могут лучше узнать человека, понять мотивы его поведения. С помощью такого описания удаётся выявить ложь, склонность к конфликтам, сильные и слабые черты характера. Основные составляющие психологического портрета личности. Перед тем как обрисовать психологический портрет индивидуума, следует узнать, какие критерии его составляют. Каждый населяющий планету человек является индивидуальностью. Любому индивиду присущи базовые и программирующие характеристики. Базовые критерии — это темперамент, характер, а также способности индивидуума. Программирующие критерии – направленность, интеллект и самосознание.

**СРС 2.С**оставить психологический портрет современного руководителя организации **Домашнее задание.**

**Задания:**

1.Внимательно изучите лекционный материал.

2.Составить психологический портрет современного руководителя организации

3.Провести устную презентацию и сформулировать выводы.

**СРСП 4. Коллоквиум (презентация основных типов личности в организации по тесту Р.Белбина «Командные роли»**

**Задания:**

1.Внимательно изучите лекционный материал.

2.Выделить и расписать основные типы личности в организации по тесту Р.Белбина «Командные роли».

3.Провести устную презентацию и сформулировать выводы.

**Методические рекомендации по выполнению задания:**

Концепция командных ролей Белбина развивалась в соответствии с представлениями о том, что эффективная работа команды возможна тогда, когда команда сбалансирована с точки зрения представленности членами группы необходимых командных ролей. Эта модель очень популярна в мире.

Анализ управленческой деятельности осуществляется Белбиным через обобщение эмпирического опыта, полученного им в ходе многолетних исследований.

Он анализировал успешные и неуспешные команды. Это привело к созданию собственной концепции командных ролей. В долгосрочной перспективе при построении команды в первую очередь надо учитывать не то, какими знаниями обладает сотрудник, а то, какую модель поведения он будет демонстрировать в команде.

Командные роли – это кластеры поведения, а не отдельные черты характера или особенности деятельности. Один человек никогда не сможет обладать всеми качествами, необходимыми для результативной командной работы. Но у команды в целом есть хорошие шансы обнаружить такие качества у отдельных людей в максимально возможном количестве. Для этого при ее формировании стоит уделить должное внимание разнообразию качеств и свойств будущих членов команды.

**СРСП 5. Коллоквиум (презентация результатов тестирования по методикам «Оценка эффективности деятельности руководителя»; «Оценка карьерных ориентаций - Якоря карьеры» (по выбору)**

**Задания:**

1.Внимательно изучите лекционный материал.

2.Провести прикладное исследование с помощью тестов «Оценка эффективности деятельности руководителя»; «Оценка карьерных ориентаций - Якоря карьеры» (по выбору).

3.Провести устную презентацию и сформулировать выводы.

**Методические рекомендации по выполнению задания:**

При выполнении заданий СРС обращайтесь к списку рекомендуемой литературы, а также источникам Интернета.

Тестирование – это метод психодиагностики, использующий стандартизованные

вопросы и задачи  тесты, имеющие определенную шкалу значений.  Позволяет с известной вероятностью определить актуальный уровень развития у индивида нужных навыков,

знаний, личностных характеристик и пр.

Тестирование предполагает, что обследуемый выполняет определенную деятельность: это может быть решение задач, рисование, рассказ по картинке и прочее — в зависимости от используемой методики; происходит определенное испытание, на основании результатов коего психолог делает выводы о наличии, особенностях и уровне развития тех или иных свойств.

Существуют три основные сферы применения тестирования:

**1**) образование  в связи с увеличением продолжительности обучения и усложнением учебных программ;

**2**) подготовка профессиональная и отбор профессиональный  в связи с увеличением темпа роста и усложнением производства;

**3**) консультирование психологическое  в связи с ускорением социодинамических процессов.

Процесс тестирования можно разделить на три этапа:

**1**) выбор теста  определяется целью тестирования и степенью достоверности и надежности теста;

**2**) его проведение — определяется инструкцией к тесту;

**3**) интерпретация результатов  определяется системой теоретических допущений относительно предмета тестирования.

**СРСП 6. Коллоквиум (презентация кейс-стади по межкультурной коммуникации в деловом общении)**

**Задания:**

1.Внимательно изучите лекционный материал.

2. Составить кейс-стади на тему: «Особенности межкультурной коммуникации в деловом общении».

3.Провести устную презентацию и сформулировать выводы.

**Методические рекомендации по выполнению задания:**

При выполнении заданий СРС обращайтесь к списку рекомендуемой литературы, а также источникам Интернета.

При составлении кейс-стади Вы должны описать реальную ситуацию, исследовать ее, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации. При этом Вы можете использовать как структурированные кейсы , предполагающие определённое количество правильных ответов, так и

Неструктурированные кейсы, не исключающие возможность нахождения нестандартного решения.

**СРС 3. Подготовить мини-кейсы для решения проблемных ситуаций и управленческих конфликтов в организации**

**Задания:**

1.Внимательно изучите лекционный материал.

**2.**Подготовить мини-кейсы для решения проблемных ситуаций и управленческих конфликтов в организации.

3.Провести устную презентацию и сформулировать выводы.

**Методические рекомендации по выполнению задания:**

При выполнении заданий СРС обращайтесь к списку рекомендуемой литературы, а также источникам Интернета.

При составлении кейс-стади Вы должны описать реальную ситуацию, исследовать ее, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации. При этом Вы можете использовать как структурированные кейсы , предполагающие определённое количество правильных ответов, так и

Неструктурированные кейсы, не исключающие возможность нахождения нестандартного решения.

**СРСП 7.** Консультация по подготовке к экзаменационным вопросам

**Учебная литература**:

**Учебная литература**:

1. Ахтаева Н.С., Абдигаппарова А.И., Бекбаева З.Н. Басқару

 психология. – Алматы: Қазақ университеті, 2018.

1. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология. – Москва:

 ИД «Форум» - Инфра, 2020.

1. Hilgard E.R., Atkinson R.C. Introduction to Psychology. – N.Y.; Chicago:

 Harcourt, Brace & World, 2007.

1. Кабаченко В.С. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Юнити,

 2017.

1. Кремень М.А. Психология и управление. – Мн. Харвест, 2015.
2. Морозов, А. В. Управленческая психология. - М.: Академический

 проект; Трикста, 2015.

1. Розанова В.А. Психология управления. – М.: ЗАО «Бизнес-

 школа«Интел-Синтез». – 2012.

1. Sanderson A., Safdar S. Рsychology. - University of Guelph: Wiley-sons

 Canada. Ltd., 2012.

1. Столяренко А.Д. Психология управления. - Ростов - на - Дону: Феникс,

 2020.

1. Урбанович А.А. Психология управления. Уч. пособие. –Мн.: Харвест, 2018.

**Дополнительная**:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами.

 - М.: ИНФРА-М., 2016.

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами. - СПб: Речь,

 2018.

1. Becker G.S. Human capital: Theoretical and Empirical Analysis. - N-Y.,

 2011.

1. Добреньков В. И. Управление человеческими ресурсами: социально-

 психологический подход. Учеб.пособие. - М.: КДУ, 2015.

1. Игнатов В. Г. Теория управления: курс лекций / В.Г. Игнатов, Л.Н.

 Албастова. - М. ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д: Изд. центр «МарТ», 2022.

**internet resources**

<http://www.prenhall.com/desslertour/chapter3.pdf>

1. Ахтаева Н.С., Абдижаппарова А.И., Бекбаева З.Н. Басқару психология. –

Алматы: Қазақ университеті, 2018.

1. Волкогонова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология. – Москва: ИД

«Форум» - Инфра, 2020.

1. Hilgard E.R., Atkinson R.C. Introduction to Psychology. – N.Y.; Chicago:

Harcourt, Brace & World, 2007.

1. Кабаченко В.С. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Юнити, 2017.
2. Кремень М.А. Психология и управление. – Мн. Харвест, 2015.
3. Морозов, А. В. Управленческая психология. - М.: Академический проект;

Трикста, 2015.

1. Розанова В.А. Психология управления. – М.: ЗАО «Бизнес-школа«Интел-

Синтез». – 2012.

1. Sanderson A., Safdar S. Рsychology. - University of Guelph: Wiley-sons

Canada. Ltd., 2012.

1. Столяренко А.Д. Психология управления. - Ростов - на - Дону: Феникс, 2020.
2. Урбанович А.А. Психология управления. Уч. пособие. –Мн.:Харвест, 2018.

**Дополнительная**:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. - М.: ИНФРА-М., 2016.
2. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами. - СПб: Речь, 2018.
3. Becker G.S. Human capital: Theoretical and Empirical Analysis. - N-Y., 2011.
4. Добреньков В. И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход. Учеб. пособие. - М.: КДУ, 2015.
5. Игнатов В. Г. Теория управления: курс лекций / В.Г. Игнатов, Л.Н. Албастова. - М. ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д: Изд. центр «МарТ», 2022.

**internet resources**

<http://elibrary.kaznu.kz/ru>

<http://www.azps.ru>

<http://www.top-personal.ru>

<http://www.hrm.ua>

<http://www.hrm.ru>

**Методические материалы для подготовки к СРМ**

**Основными источниками при подготовке аннотации являются**:

* титульный лист, содержащий выходные данные;
* содержание (оглавление и сама описательная часть оригинала);
* выводы;
* примечания автора;
* графики и таблицы в тексте.

**По своему содержанию аннотации бывают следующих основных типов:**

* описательные;
* реферативные;
* критические;
* рекомендательные;
* методические;
* педагогические и другие.

**При аннотировании рекомендуется:**1. Прочтите заголовок текста. Определите, дает ли он представление о содержании текста.
2. Просмотрите, делится ли статья на разделы (есть ли подзаголовки).
3. Если «да», прочтите подзаголовки.
4. Обратите внимание, есть ли рисунки, схемы, таблицы.
5. Если «да», прочтите подписи под ними.
6. Прочтите первый и последний абзацы текста и по ключевым словам определите, о чем текст.
**Каких ошибок следует избегать?**1. Использование шаблонных словосочетаний и отдельных слов: «Автор рассматривает…, в статье сообщается …».
2. Повторение темы заглавия печатного произведения без необходимых уточнений.
3. Употребление сложных синтаксических конструкций, придаточных предложений, причастных и деепричастных оборотов.
4. Частное повторение родительного падежа.
5. Бесконтрольное употребление местоимений «этот, тот», которое мешает правильно понять смысл.

**ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИАЛИНЫ**

Магистрант, изучивший дисциплину «Психология управления» должен:

**знать:**

* основные подходы к определению исследованию личности в современной кросс-культурной психологии;
* основные характеристики современных базовых концепций, изучающих личность в современной кросс-культурной психологии;
* основные подходы к детерминации прикладных экспериментальных исследований личности в современной кросс-культурной психологии.

**магистрант должен уметь:**

* адекватно применять полученные знания на практике;
* работать с личностными тестами и методиками;
* выявлять и исследовать кросс-культурные особенности личности, ее познавательные процессы;
* проводить сравнительное кросс-культурное исследование психологических особенностей

личности с целью выявления их психологии и составления психологических характеристик;

**магистрант должен овладеть:**

* навыками в работе с личностными тестами и методиками, используемыми в кросс-культурной психологии;
* навыками в составлении программы кросс-культурного психологического исследования, его проведения, обработки полученных в ходе исследования данных;
* навыками создания практических рекомендаций, способствующих

совершенствованию личности как части культуры.