

УО «Белорусский государственный университет культуры и искусств»
Факультет дополнительного образования

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор БГУКИ
_____ Ю.П.Бондарь
— ” _____ 2012 г.

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Психология управления

для специальности переподготовки

1-23 02 72 Рекламная информация и коммуникация

квалификация: специалист по рекламной информации и коммуникации
в соответствии с типовым учебным планом переподготовки,
утвержденным 03.11.2010 г., рег. № 25-17/203

Минск 2012

Разработчик программы: Вержибок Галина Владиславовна, доцент кафедры психологии и педагогики БГУКИ, к.пс.н., доцент.

Рекомендована к утверждению

Советом факультета дополнительного образования УО «Белорусский государственный университет культуры и искусств»

Протокол заседания от _____ № _____

Научно-методическим Советом УО «Белорусский государственный университет культуры и искусств»

Протокол заседания от _____ № _____

РЕПОЗИТОРИЙ БГУКИ

Пояснительная записка

Содержание учебно-методических материалов соответствует требованиям общепрофессиональной дисциплины «Психология управления» и предназначено для слушателей, обучающихся по специальности «Рекламная информация и коммуникация».

Слушатели, изучая дисциплину «Психология управления», получают основы психологических знаний по организации систем и процессов управления в организациях и на предприятиях в условиях становления и развития рыночных отношений. В дисциплине рассматривается процесс становления и развития управленческих теорий, дается характеристика психологических основ управления, аспектов формирования коллектива, взаимодействия и принятия решений. Раскрывается сущность психологии управления, новых форм организации, учитывающие социальные факторы, вопросы социального предвидения, прогнозирования, проектирования, планирования и технологии. Особое внимание в дисциплине уделяется социально-психологической диагностике производственных отношений. Важной задачей дисциплины является овладение студентами основами научного управления обществом.

Курс состоит из лекционных и практических (семинаров), индивидуальных занятий, самостоятельной работы студентов и завершается итоговым рейтинг-контролем и выполнением индивидуальных заданий (подготовка рефератов) по данной дисциплине. Индивидуальные занятия предполагают написание каждым студентом реферата по предлагаемым темам и его защита. Текущий рейтинг-контроль проводится преподавателем в процессе проведения всех видов занятий. Промежуточный рейтинг-контроль предназначен для практической комплексной оценки освоения разделов курса и осуществляется путем подготовки слушателями ответов на заданные вопросы. Проверка знаний студентов проводится путем выполнения и защиты рефератов и сдачи зачета по итогам изучения дисциплины.

Цель курса – изучение психологических основ процесса управления и организации как социально-психологической структуры.

Основными задачами курса являются:

- характеристика общих принципов психологии управления;
- повышение психологической компетентности по управлению организацией как социально-психологической структурой;
- формирование психологических умений и навыков активизации человеческого фактора в организации на основе объективной оценки своих действий и действий окружающих людей;
- изучение психологических особенностей принятия эффективных управленческих решений в различных деловых ситуациях.

В результате освоения курса слушатель **должен знать:**

- психологические основы управленческой деятельности;

- аспекты воздействия руководителя на эффективность делового общения;
- управление и регуляцию действий в условиях конфликта и стресса;
- психологические факторы принятия решений и задач;
- личностный потенциал руководителя и ресурсы организации.

Студент после усвоения курса *должен уметь*:

- оценивать уровень активизации человеческого фактора на предприятии (в организации);
- определять состояние социально-психологического климата (СПК);
- использовать в управлении психологический смысл оценивания эффективности деятельности руководителя;
- анализировать психологические аспекты эффективности принимаемых решений;
- регулировать управление конфликтными ситуациями в организации и стрессом.

Дисциплина «Психология управления» опирается на предварительное изучение слушателями психологических дисциплин, предусмотренных учебным планом по специальности.

Программа учебной дисциплины рассчитана на 32 часа учебных занятий, из них 12 часов лекций, 2 часа семинарских занятий и 4 часа практических; 14 часов самостоятельная работа над учебным материалом.

Итоговая форма контроля - зачет.

Тематический план

Название темы	Количество часов			
	всего	лекции	семинар.	СРС
1	2	3	4	5
1. Психологические основы управленческой деятельности	2	2		
2. Управление в современных условиях	6	2		4
3. Коммуникативная компетентность руководителя	6	2	2	2
4. Проблемы коммуникации в управленческой деятельности	6	2	2	2
5. Психология принятия управленческих решений	8	2	2	6
6. Психологические качества и личностный потенциал руководителя	2	2		
Всего	32	12	6	14

Содержание курса

Тема 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Психология управления, объект и предмет изучения. Психологические категории управленческой деятельности: организация, управление, руководство.

Общие принципы и закономерности управленческой деятельности. Сущность и содержание управленческой деятельности. Управленческие функции. Уровни управления.

Личность и коллектив как объекты и субъекты управления. Современное состояние теории управления. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.

Тема 2. УПРАВЛЕНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Типология организационной культуры. Мотивация организационного поведения. Иерархическая теория потребностей А.Маслоу. Двухфакторная теория мотивации Ф.Херцберга. Стимулирование трудовой деятельности.

Управление персоналом как специфическая сфера управления. Руководство – власть – лидерство. Теория стилей руководства Д.Макгрегора и Р.Лайкерта. Стили руководства. Ситуации предпочтения определенного стиля руководства. Особенности работы с различными группами сотрудников.

Управление групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя. Влияние действий руководителя на состояние коллектива. Руководитель и социально-психологический климат в организации. Авторитет руководства.

Тема 3. КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Деловое общение. Коммуникация как процесс обмена информацией. Человеческий фактор и его активизация. Понятие «человеческий ресурс». Компетенция руководителя.

Структурные компоненты коммуникативной компетентности. Использование вербальных и невербальных средств в деловом общении. Виды коммуникативных сигналов.

Ведение делового обсуждения. Механизмы восприятия и оценивание собеседника. Психология влияния в различных ситуациях коммуникации. Техники активного слушания. Эффективность переговорного процесса.

Тема 4. ПРОБЛЕМЫ КОММУНИКАЦИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Коммуникативные барьеры в общении. Основы теории организационных конфликтов. Управление и способы регулирования конфликтами. Действия посредника в конфликте. Деловая игра «Как разрешать конфликты».

Манипуляции в общении и их нейтрализация. Психологическая защита личности.

Стрессы и стрессоустойчивость. Приемы регуляции эмоционального напряжения.

Тема 5. ПСИХОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Типология управленческих решений. Этапы выработки управленческих решений. Принятие решения как мыслительная задача. Компоненты принятия решения. Психологические механизмы поиска решения.

Проявления личности при принятии решений. Коллективные формы принятия управленческих решений. Организация групповых решений.

Методы решения управленческих задач. Методы организации групповой дискуссии. Деловая игра как способ моделирования принятия управленческих решений. Виды деловых игр. Психологические критерии анализа личности руководителя в деловой игре.

Тема 6. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА И ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РУКОВОДИТЕЛЯ

Типология качеств управленца. Компетентность руководителя. Качества личности успешного руководителя. Оценка управленческой деятельности руководителя. Деловая игра «Формирование модели «идеального» управленца.

Анализ состава персонала как основа кадрового планирования. Оценка персонала. Прием и отбор персонала. Инструментарий и процедуры оценки персонала.

Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры. Системный подход к определению творческого потенциала личности управленца. Индивидуальные параметры эффективного руководства.

Семинарские и практические занятия

Тема 3.

1. Деловое общение. Человеческий фактор и его активизация. Понятие «человеческий ресурс». Компетенция руководителя.

2. Структурные компоненты коммуникативной компетентности. Использование вербальных и невербальных средств в деловом общении.

3. Ведение делового обсуждения. Механизмы восприятия и оценивание собеседника. Эффективность переговорного процесса.

Тема 4.

1. Основы теории организационных конфликтов.

2. Управление и способы регулирования конфликтами. Действия посредника в конфликте.

3. Деловая игра «Как разрешать конфликты».

4. Психологическая защита личности.

5. Стрессы и стрессоустойчивость.

Тема 5.

1. Типология управленческих решений. Этапы выработки управленческих решений.
2. Психологические механизмы поиска решения.
3. Проявления личности при принятии решений. Коллективные формы принятия управленческих решений. Организация групповых решений.
4. Методы решения управленческих задач.
5. Деловая игра как способ моделирования принятия управленческих решений. Психологические критерии анализа личности руководителя в деловой игре.

Самостоятельная работа

Тема 2. УПРАВЛЕНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

- Управление персоналом как специфическая сфера управления.
Ситуации предпочтения определенного стиля руководства.
Особенности работы с различными группами сотрудников.
Влияние действий руководителя на состояние коллектива.

Тема 3. КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

- Человеческий фактор и его активизация.
Психология влияния в различных ситуациях коммуникации.
Ведение делового обсуждения.
Эффективность переговорного процесса.

Тема 4. ПРОБЛЕМЫ КОММУНИКАЦИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- Коммуникативные барьеры в общении.
Действия посредника в конфликте.
Манипуляции в общении и их нейтрализация.
Приемы регуляции эмоционального напряжения.

Тема 5. ПСИХОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

- Принятие решения как мыслительная задача.
Проявления личности при принятии решений.
Методы организации групповой дискуссии.
Психологические критерии анализа личности руководителя в деловой игре.

Вопросы к зачёту

1. Психология управления, объект и предмет изучения.
2. Сущность и содержание управленческой деятельности.
3. Личность и коллектив как объекты и субъекты управления.
4. Современное состояние теории управления.

5. Управление персоналом как специфическая сфера управления.
6. Мотивация организационного поведения.
7. Соотношение понятий «руководство – власть – лидерство».
8. Влияние действий руководителя на состояние коллектива.
9. Структурные компоненты коммуникативной компетентности.
10. Использование вербальных и невербальных средств в деловом общении.
11. Механизмы восприятия и оценивание собеседника.
12. Управление групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.
13. Психология влияния в различных ситуациях коммуникации.
14. Руководитель и социально-психологический климат в организации.
15. Коммуникативные барьеры в общении.
16. Управление и способы регулирования конфликтами.
17. Приемы регуляции эмоционального напряжения.
18. Типология и этапы выработки управленческих решений.
19. Проявления личности при принятии решений.
20. Организация групповых решений.
21. Деловая игра как способ моделирования принятия управленческих решений.
22. Качества личности успешного руководителя.
23. Оценка управленческой деятельности руководителя.
24. Анализ состава персонала как основа кадрового планирования.
25. Индивидуальные параметры эффективного руководства.

Литература

Основная

1. Аверченко, Л.К. Психология управления: курс лекций /Л.К. Аверченко; отв. ред. М.В. Удальпова. - Новосибирск: НГДЭиУ; ИНФРА. - М, 1997. - 150 с.
2. Бандурка, А.М. Психология управления /А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, С.П. Землянская. - Харьков: 1998. - 464 с.
3. Вайнштейн, Л.А. Психология управления: курс лекций / Л.А. Вайнштейн. - Мн.: БГУ, 2007. - 207 с.
4. Жариков, Е.С. Психология управления: кн. для руководителя и менеджера по персоналу / Е.С. Жариков. - М.: МЦФЭР, 2002. - 512 с.
5. Кабаченко, Т.С. Психология управления: учеб. пособие для вузов / Т.С. Кабаченко. - М.: Педагогическое общество России, 2003. - 384 с.
6. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления: учеб. / В.И.Кнорринг. - 2-е изд., изм. и доп. - М.: НОРМА. - 528 с., ил. - (Серия "Учебник для вузов").
7. Князев, С.Н. Управление: искусство, наука, практика: учеб. пособие / С.Н. Князев. - Мн.: Армита-Маркетинг, Менеджмент, 2002. - 512с.

8. Колобова, И.Н. Психология управления. Курс лекций И.Н. Колобова. - М.: Изд. РТА, 1996. - 432с.
9. Кремень, М. А. Психология управления: учеб. пособие /М.А. Кремень, В.Е. Морозов. - Мн.: АУ при Президенте РБ, 2002. - 210 с.
10. Малышев, К.Б. Психология управления: Науч.-метод. пос. для вузов / К.Б. Малышев. - М.: ПЕР СЭ, 2000. - 144 с. - (Современное образование)
11. Машков, В.Н. Психология управления: Учеб. пособие /В.Н. Машков. - 2-е изд. - СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2002. - 254 с.
12. Розанова, В.А. Психология управления / В.А. Розанова. - М.: 1999. - 321с.
13. Самыгин, С.И. Психология управления / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. - Ростов н/Д.: Феникс, 1997.- 234с.
14. Свенцицкий, А.Л. Психология управления организацией / А.Л. Свенцицкий. - СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1999. - 453с.
15. Урбанович, А.А. Психология управления: учеб. пособие /А.А. Урбанович. - Мн.: Хэрвест, 2003. - 640 с.

Дополнительная

1. Агеев, А. Организационная культура современной корпорации / А. Агеев, М. Грачев // Мировая экономика и международные отношения. - 1990. - № 6.
2. Агеев, В.С. Межгрупповое воздействие. Социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. - М., 1990.
3. Безрукова, Е.Ю. Психологические технологии в формировании управленческой команды: учеб.-метод. пособие /Е.Ю. Безрукова, И.В. Бухтиярова, Ю.В. Синягин. - М.: Изд.-во РАГС, 2003. - 131 с.
4. Бойделл, Т. Как улучшить управление организацией /Т. Бойделл. - М., 1995.
5. Ватанабэ, Х. Изучение управленческих отношений в японских компаниях в России / Х. Ватанабэ //Менеджмент. - 1996. - № 2. - С.46-58.
6. Гибсон, Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы: учеб.: пер. с англ. / Дж.Л. Гибсон, Д. Иванцевич, Д.Х. Доннелли - мл. - 8-е изд. - М.: Инфра-М, 2000. - 662 с.: ил. - (Университетский учебник).
7. Гришина, Н.В. Давайте договоримся /Н.В. Гришина. - СПб.: Сова, 1993.
8. Дизель, П.М. Поведение человека в организации: пер.с англ. / П.М. Дизель, У. Мак-Кинли Раньян. - М., 1995.
9. Доценко, Е.Л. Психология манипуляции / Е.Л. Доценко. - М., 1997.
10. Зигерт, В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг; сокр. пер. с нем. - М.: Экономика, 1990.- 123с.
11. Зимбардо, Ф. Социальное влияние / Ф. Зимбардо, М. Ляйппе. - СПб, 2000.

- 12.Иванова, Е.И. Эффективное общение и конфликты /Е.И. Иванова. - СПб.: Владос, 1997.
- 13.Каррас, Ч. Искусство ведения переговоров / Ч. Каррас. - М., 1997.
- 14.Кириченко, А.В. Современные психологические технологии влияния на личность в профессиональных целях / А.В.Кириченко; науч. ред. А.А. Деркач. - Мн.: Тесей, 2003. - 224 с.
- 15.Кишкель, Е.Н. Управленческая психология: учеб. / Е.Н.Кишкель. - М.: Высш.шк., 2002. - 270 с.
- 16.Князев, В.Н. Психологические основы ситуационного подхода к управлению персоналом / В.Н. Князев. - М.: 1998.
- 17.Козер, Л.А. Функции социального конфликта. Завершение конфликта / Л.А. Козер // Американская социологическая мысль. - М.: Межд. унив. Бизнеса и Управления, 1996. - С. 542-555.
- 18.Кох, И.А. Конфликтология / И.А. Кох. - Екатеринбург, 1997.
- 19.Кремень, М.А. Пути эффективного руководства / М.А.Кремень. - Мн.: Бел. Наука, 2000. - 382 с.
- 20.Круглов, Д.С. Формирование профессионального руководителя в условиях инновационной деятельности / Д.С. Круглов, В.В. Лысиков. - Саратов: СГУ, 1997.
- 21.Линчевский, Э.Э. Контакты и конфликты: Общение в работе руководителя / Э.Э. Линчевский. - М.: Экономика, 2000. - 288 с.
- 22.Магда, В. Современные теории организации. Генезис, состояние, проблемы, перспективы / В. Магда. - М. 1991.
- 23.Мануйлов, Г.М. Психологическое управление в кризисном обществе / Г.М. Мануйлов, В.В. Новиков. - СПб., 1999. - 211с.
- 24.Маршалл, Г. Теория управления в США и в России / Г. Маршалл // Проблемы теории и практики управления. - 1997. - № 1.
- 25.Мид, Дж. Коллективное поведение / Дж. Мид // Американская социологическая мысль. - М.: Межд. унив. Бизнеса и Управления, 1996. - С. 166-213.
- 26.Мондек, Я. Тоёта: методы эффективного управления / Я. Мондек. - М., 1989.
- 27.Носов, Б.В. Профессиональная психодиагностика и методы исследования личности руководителя / Б.В. Носов // Психологический журнал. – 2001. - № 2. С.54-67
- 28.Оптимизация условий деятельности государственных служащих / под ред. А.А. Деркача, Л.А. Кузьмичева. - М.: Изд.-во РАГС, 2003. - 140с.
- 29.Обозов, Н.Н. Психология делового общения /Н.Н. Обозов. - СПб.: Прикладная психология, 1993.
- 30.Организационная психология / сост.: Л.В. Винокуров, И.И. Скрипюк. - СПб.: Питер, 2001. - 512 с. - (Сер. "Хрестоматия").
- 31.Павлова, М.А. Методы диагностики, формирования и развития организационной культуры /М.А. Павлова. - М.: К.Д.М., 1995.
- 32.Панкратов, В.Н. Защита от психологического манипулирования: практическое руководство / В.Н. Панкратов. - М.: Изд-во Ин-та

- психотерапии, 2004. - 208 с. - (Серия «Психология успеха и эффективного управления»).
33. Пергаменщик, Л.А. Психология менеджмента: Хрестоматия / Л.А. Пергаменщик, Л.А. Вайнштейн, В.Е. Морозов. - Мн., 2003. Ч.1.- 280 с.
 34. Психология в бизнесе. - М., 1997.
 35. Психология менеджмента: учеб. / под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2000. - 572 с.
 36. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. - М: РОССПЭН, 1997. - 424 с.
 37. Райзберг, Б.А. Психология в экономике и управлении: учеб.-метод. пос. /Б.А. Райзберг; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - Москва, 2005. - 552 с.
 38. Романов, П.В. Трансформация профессионализма /П.В. Романов // Человеческие ресурсы. - 1998. - № 3. - С. 20-23.
 39. Росс, Л. Человек и ситуация: Уроки социальной психологии / Л. Росс, Р. Нисбетт. - М., 2000.
 40. Рубин, Дж. Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение / Дж. Рубин, Д. Пруй, С. Ким. - СПб., 2001.
 41. Собственность и трудовые отношения: варианты трансформации. Сборник кейсов / под. ред. В.И. Герчикова, М.В. Кошман. - Новосибирск: Изд-во ИЭиОПП, 1995.
 42. Уткин, Э.А. Конфликтология: Теория и практика /Э.А. Уткин. - М., 1998.
 43. Фомин, Ю.А. Психология делового общения /Ю.А.Фомин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Мн.: Амалфея, 2003. - 448 с.
 44. Чалдини, Р. Психология влияния Р. Чалдини. - СПб, 1999.
 45. Шаленко, В.Н. Конфликты в трудовых коллективах /В.Н. Шаленко. - М., 1992.
 46. Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности: Учеб. /В.Г.Шипунов, Е.Н.Кишкель. - М.: Высш. шк., 2000. - 304 с.
 47. Шуванов, В.И. Социальная психология менеджмента / В.И. Шуванов. - М., 1997.
 48. Щекин, Г. Практическая психология менеджмента / Г. Щекин. - Киев, 1993.
 49. Энциклопедия психологических тестов. Общение, лидерство, межличностные отношения. - М., 1997.
 50. Якокка, Л. Карьера менеджера / Л. Якокка. - М., 1990.

Тезаурус

Авторитет – общепризнанное значение, влияние; человек или группа, пользующиеся общим признанием.

Администрация – должностные лица, руководящий персонал какого-либо учреждения или предприятия.

Альтруизм – бескорыстная забота о благе других людей, готовность жертвовать для других своими личными интересами.

Амбивалентность – двойственность переживания, выражающаяся в том, что один объект вызывает у человека одновременно два противоположных чувства (симпатию и антипатию).

Арбитраж – вид посредничества в переговорном процессе, когда третья сторона обладает силой и властью, чтобы заставить переговаривающиеся стороны согласиться с той формой разрешения спора, которую определяет сам посредник.

Аффилиация – социальное влечение; стремление человека быть в обществе других людей. Тенденция к аффилиации возрастает при вовлечении индивида в потенциально опасную стрессовую ситуацию; в известных пределах близость других приводит к снижению тревожности, смягчая последствия стресса.

Брейнсторминг, или «мозговой штурм» – метод группового решения творческих задач.

Взаимодействие – процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь.

Взаимодействие межличностное – личный контакт двух и более человек, имеющий следствием взаимные изменения их поведения, деятельности, отношения и установки.

Внутригрупповой фаворитизм – позитивно пристрастное восприятие собственной группы.

Внутриличностный конфликт – состояние внутренней структуры личности, выражающееся в противоборстве противоположно направленных мотивов (целей, интересов, желаний) личности при невозможности их одновременного удовлетворения; сопровождается отрицательными переживаниями и эмоциями, при достаточно глубокой стадии его развития он может привести к появлению невротической личности.

Вытеснение – один из видов «психологической защиты» от внутреннего конфликта, в результате которого приемлемые для индивида мысли и переживания «изгоняются» из сознания и переводятся в сферу бессознательного.

Границы конфликта – рамки и пределы конфликт, касающиеся количества его участников, территории, на которой происходит конфликт, и его продолжительности.

Гипноз – временное состояние сознания, характеризующееся сужением его объема и резкой фокусировкой на содержании внушения, что связано с изменением функции индивидуального контроля и самосознания.

Гипотеза межгрупповых контактов – теоретическое предположение, согласно которому достаточно простого знакомства и взаимодействия групп для того, чтобы ослабить межгрупповую напряженность.

Группа – объединение, сложившееся из двух или более человек, которые с определенной мерой активности взаимодействуют друг с другом.

Групповая поляризация – эффект, суть которого состоит в том, что после обсуждения в группе мнения всех ее членов как бы сливаются в единое мнение.

Групповая структура – система групповых ролей, норм и взаимоотношений членов группы между собой.

Групповые нормы – правила поведения для членов группы, выражающие их коллективное мировоззрение.

Деиндивидуализация – состояние анонимности, возникающее у членов группы в процессе совместной деятельности, следствием которого является безответственное поведение..

Дистресс – отрицательное влияние, оказываемое стрессом на деятельность индивида, вплоть до ее полной дезорганизации.

Защита психологическая – регулятивная система стабилизации личности, направленная на устранение или сведение до минимума чувства тревоги, вызванного внутриличностным конфликтом; выражается в таких защитных механизмах, как: подавление, отрицание, сублимация, проекция, идентификация и др.

Информационное влияние – воздействие посредством информации: сведений, знаний, фактов о жизненных проблемах и ситуациях.

Инцидент – начальный этап в динамике открытого конфликта, характеризующийся прямым противоборством сторон.

Коммуникация – передача того или иного содержания от одного сознания (индивидуального или коллективного) к другому посредством знаков.

Конфликт – противоборство сторон взаимодействия, имеющих противоположно направленные мотивы, цели и интересы.

Конфликт латентный – скрытый, неявный конфликт, начальная стадия в развитии конфликта, характеризующаяся отсутствием открытых действий оппонентов.

Конформность – податливость человека реальному или воображаемому давлению группы.

Конфронтация – противоборство, противопоставление мнений, интересов, целей.

Конформизм – уступка в ответ на непрямо, то есть не выраженное в форме требования, но вместе с тем ощущаемое индивидом давление группы, стереотипизирующее его поведение, а также убеждения и образ мысли.

Конформность – социальное качество, выражающееся в беспрекословном согласии с группой.

Ложный консенсус – тенденция считать, что большинство людей разделяет наши установки, убеждения и ведет себя точно так же, как мы сами.

Межгрупповая дискриминация – негативно пристрастное отношение к членам чужой группы.

Межличностные отношения — субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, проявляющиеся и характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения.

Межролевой конфликт – конфликт, возникающий, когда человек совмещает несколько ролей, не совместимых между собой, но требующих одновременного исполнения.

Мозговая атака (брейнсторминг) – свободное высказывание идей членами группы по какому-либо вопросу; методика стимуляции творческой активности и продуктивности, которая предполагает, что при обычных приемах обсуждения и решения проблем возникновению новаторских идей препятствуют контрольные механизмы сознания, которые сковывают поток этих идей под давлением стереотипов, привычных форм принятия решений.

Мотивация — влечение или побуждения, вызывающие активность субъекта и определяющие ее направленность.

Неврозы — наиболее распространенные нервно-психические расстройства, в основе которых лежит невротический конфликт.

Невротический конфликт - непродуктивно разрешаемое противоречие между личностью и значимыми для нее сторонами действительности, сопровождаемое возникновением болезненно-тягостных переживаний неудачи, недостижимости жизненных целей, невосполнимости потери и т.д.

Негативизм — немотивированное поведение субъекта, проявляющееся в действиях, намеренно противоположных требованиям и ожиданиям других людей.

Нормативное влияние — влияние, имплицитно содержащее в себе побуждение к соблюдению тех или иных социальных норм. Социальное влияние посредством норм осуществляется сочетанием, с одной стороны, общественных, групповых норм, а с другой — стремлением человека быть «как все», его боязнью непохожести, отличия от других.

Общение — многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, в основе которого лежат потребности в совместной деятельности и который включает в себя обмен информацией, взаимодействие и понимание другого человека.

Объект конфликта — материальная, социальная, политическая или духовная ценность, по поводу которой возникает противоборство сторон, стремящихся к обладанию или пользованию ею.

Организация социальная — дифференцированное и взаимноупорядоченное объединение индивидов и групп, действующих на основе общих целей, интересов и программ.

Огруппление мышления — крайний случай эффекта поляризации мнений в группе, приводящий, как правило, к неблагоприятным последствиям.

Переговоры — способ разрешения (урегулирования) конфликтов, совместная деятельность противоборствующих сторон по нахождению взаимоприемлемого решения проблемы.

Посредничество — участие в переговорном процессе «третьей стороны», которая оказывает помощь при достижении соглашения.

Потребность — состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в к.-либо объектах, необходимых для его существования и развития; источник активности субъекта.

Предмет конфликта — противоречие, лежащее в основе конфликта.

Проблемная ситуация — содержащее противоречие и не имеющее однозначного решения соотношение обстоятельств и условий, в которых развивается деятельность личности или группы.

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

Референтное влияние — влияние, оказываемое человеком или группой, с которыми индивид идентифицирует себя, кого признает в качестве образца для подражания, на кого хочет быть похожим.

Роль – социальная функция личности; соответствующий принятым нормам способ поведения человека в зависимости от его статуса в обществе или в группе.

Самокатегоризация — процесс, суть которого в том, что мы бессознательно определяем себя как членов каких-либо групп, то есть относим себя к той или иной категории людей.

Самоосуществляющееся пророчество — изначально ложное определение ситуации, порождающее новое поведение, которое приводит к тому, что первоначально ложное представление становится истинным.

Самоподтверждаемые ожидания — процесс, посредством которого мы вызываем такое поведение людей, которое согласуется с нашими представлениями о них.

Ситуационные модели лидерства — теории лидерства, которые исходят из того, что эффективность лидерства зависит от сложившейся ситуации.

Социальная дискриминация — обусловленные предубеждениями несправедливые действия в отношении членов определенных социальных групп.

Социальная лень — эффект, возникающий при совместной деятельности людей, когда они работают не в полную силу.

Социальная поддержка – способ преодоления трудностей при помощи других людей.

Социальная фасилитация (социальное способствование) — улучшение деятельности в присутствии других людей.

Социальное торможение (социальное сдерживание) — ухудшение деятельности в присутствии других людей.

Социальные контакты – кратковременные, спонтанные социальные отношения.

Социальные связи – долговременные, постоянные социальные отношения.

Социальный стереотип – относительно устойчивый и упрощенный образ социального объекта: группы, человека, события.

Социальные предубеждения — отрицательная установка в отношении определенной социальной группы, содержащая негативные эмоции и враждебное поведение.

Статус – положение субъекта в обществе или группе, определяющее его права и обязанности.

Стресс – состояние человека, возникающее в ответ на разнообразные экстремальные воздействия (стрессоры); может оказывать как положительное, мобилизующее воздействие, так и отрицательное влияние на деятельность (дистресс).

Теория заслуженной репутации — теория, объясняющая возникновение социальных предубеждений.

Теория когнитивного диссонанса — теория изменения и формирования установок, согласно которой состояние диссонанса побуждает индивида отказаться от своих прежних установок и выработать новые.

Теория конфликта внимания — теория объясняющая возникновение «эффектов аудитории».

Теории личностных черт лидера — согласно данным теориям, чтобы стать лидером, индивид должен обладать определенными характеристиками.

Теория относительной депривации — теория, объясняющая возникновение у социальных групп недовольства своим положением.

Теория социального воздействия — теория, согласно которой сила влияния других людей объясняется действием нескольких факторов: количеством людей, их статусом и близостью к мишени влияния.

Теория социального научения — теория, согласно которой научение может осуществляться посредством наблюдения за поведением другого человека.

Причем человек, действия или поведение которого наблюдаются, может не ставить специальной цели научить чему-либо наблюдателя или заставить его подражать себе.

Теория социальной идентичности — теория, объясняющая возникновение внутригруппового фаворитизма и межгрупповой дискриминации.

Теория социального сравнения — теория, согласно которой люди воспринимают и осознают себя, сравнивая себя с другими.

Теория статусных характеристик — теория, объясняющая закономерности возникновения статусных различий.

Фундаментальная атрибутивная склонность — тенденция предпочитать диспозиционные, игнорируя ситуационные объяснения поведения других людей.

Эгоцентризм — установка самосознания, согласно которой индивид осознает себя как некий социальный образец или эталон.

Эмпатия – сочувствие, сопереживание чувствам другого человека.

РЕПОЗИТОРИЙ БГУКИ