

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Лицейская ассоциация «Лица»

Ижевск, Удмуртская Республика, 426000
ОГРН 1191832016936; ИНН 1831195417

Рассмотрено на Педагогическом совете
от 31 08 2023 г.
Протокол № 1

Утверждено:
Приказом Директора АНО ДПО «Лица»
Ю. Шкляевой
Приказ № 1 от 31 08 2023 г.



Дополнительная профессиональная образовательная программа
повышения квалификации
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
сетевая форма
Срок реализации
6 месяцев

г. Ижевск, 2023 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1. Комплекс основных характеристик образования	
1.1. Пояснительная записка.....	3
1.2. Цель и задачи программы.....	4
1.3. Содержание программы.....	5
1.4. Формы аттестации.....	10
1.5. Планируемые результаты.....	12
2. Комплекс организационно-педагогических условий:	
2.1. Календарный учебный график.....	12
2.2. Условия реализации программы	13
2.3. Методические материалы.....	14
3. Список литературы.....	15

Комплекс основных характеристик образования

1.1 Пояснительная записка

Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ» реализуется Базовой организацией совместно с Организацией-участником на основании договора № 1-ДПО о сетевой форме реализации образовательных программ

Разработчик программы : Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Лицейская ассоциация «ЛицА»

Основные исполнители программы:

базовая организация- Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Лицейская ассоциация «ЛицА»

организация-участник- Автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования», педагоги, обучающиеся

Вид- дополнительное профессиональное образование

1.1.1. Направленность программы дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации «Психология управления» направлена на развитие специализированных умений в сфере управления психологии и управления персоналом и организациями, получение новых компетенции, необходимых для профессиональной деятельности: психологическая и управленческая.

Нормативной основой для данной программы являются:

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 01.05.2017, с изм. от 05.07.2017)
2. Приказ № 499 от 17.05.2015г. Министерства образования и науки Российской Федерации "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам "
3. Профессиональные стандарты (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ). 07.003 «Специалист по управлению персоналом» в редакции приказа Минтруда от 09.03.2022 № 109н **Обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации**
4. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»
5. Приказ Минтруда и социальной защиты России от 08 сентября 2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»

1.1.2. Актуальность программы: для современного мира характерна конкуренция между организациями любого типа не на уровне технологий, а на уровне эффективности сотрудников (и особенно – сотрудников управленческого звена). С появлением новых внешних задач и социальных вызовов возрастает неустойчивость и напряженность внутри организаций, снижается эффективность мер принуждения в системе управленческих воздействий, вследствие возрастающей мобильности и эмоционального выгорания сотрудников организации часто испытывают дефицит кадров и наблюдают снижение эффективности. Все это требует новых управленческих подходов к

сотрудникам, иного качества менеджмента с учетом новых ценностей и запросов участников процесса.

1.1.3. Отличительные особенности программы Данная программа направлена на повышение управленческой эффективности учреждений на основе современных знаний и подходов к управлению организациями и персоналом («менеджмент счастья», «позитивная психология», «осознанное развитие»), которые ставят в центр внимания «экологическую эффективность» (когда деятельность из энергозатратной и напрягающей становится дающей позитив, энергию и самореализацию, опирающейся на ресурсные состояния человека).

1.1.4. Адресат программы

К освоению дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ» принимаются обучающиеся, имеющие среднее профессиональное или высшее образование в области педагогики, психологии, менеджмента.

Программа адресована обучающимся, заинтересованным в карьерном продвижении организации. Формы и методы организации имеют практикоориентированный характер, включают не только примеры опыта успешных мировых и российских компаний, но также разбор кейсов из опыта деятельности обучающихся.

1.1.5. Объем и сроки освоения программы

Общее количество учебных часов – 36 часов

Сроки освоения программы: (6 месяцев)

1.1.6. Формы обучения

Форма обучения – очная.

1.1.7. Методы обучения Занятия проводятся с использованием различных методов совместной деятельности: фасилитации, дискуссии, тренинговые и игровые задания, практики повышения физической и интеллектуальной активности, работа в группах, просмотр видеоматериалов с последующим обсуждением, тестовая и поведенческая диагностика.

1.1.8. Режим занятий, периодичность и продолжительность занятий.

Режим занятий - в течение учебного года в соответствии с учебным планом, годовым календарным учебным графиком и расписанием.

Занятия учебных групп проводятся: 1 раз в месяц.

1.2. Цель и задачи программы

Цель программы – повышение психологической и управленческой компетентности обучающихся; формирование у них целостного представления о возможностях использования современных социально-психологических знаний и подходов для решения практических задач в сфере образования.

Задачи:

1. Ознакомить обучающихся с современными подходами в области психологии и управления персоналом и организациями.
2. Сформировать представления об основных функциях современного руководителя, определяющих эффективность управленческой деятельности.
3. Ознакомить обучающихся с инструментами и техниками эффективного управления организацией.

4. Ознакомить обучающихся с методами психологического воздействия, направленными на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций;
5. Усилить рефлексивные навыки и навыки эмоциональной саморегуляции обучающихся

К концу освоения программы обучающиеся приобретут следующие компетенции:

Знания:

- основные понятия, закономерности и проблемы, характеризующие основные предметные области психологии управления;
- современные социально-психологические концепции управления;
- основные концепции мотивационного менеджмента;

Умения:

- использовать социально-психологическое знание для анализа управленческих феноменов;
- определять стиль руководства и психотип руководителя;
- выявлять ошибки и барьеры, мешающие эффективному управлению;
- использовать методики социально-психологических исследований коллективов и групп.

Владения:

- техниками управления взаимодействием;
- приемами бесконфликтного общения;
- техниками принятия управленческих решений;
- навыками самоанализа в процессе групповой деятельности;
- техниками аргументации и ведения дискуссии;
- диагностическими приемами исследования социально-психологического климата в группе;
- навыками социального наблюдения.

1.3. Содержание программы

1.3.1. Учебно-тематический план

№ п/п	Название темы	Всего	Теоретические занятия (ч)	Практические занятия (ч)	Месяц
1	Эволюция взглядов на управление Практика: Сравнительная характеристика подходов к управлению	4	1	3	Первый месяц
2	Психологические особенности управленческой деятельности Практика: Разбор кейсов на тему «Антикризисное управление»	4	1	3	
3	Качества эффективного руководителя Практика: Диагностика по тесту «Анализ ограничений руководителя» и анализ результатов	4	1	3	Второй месяц
4	Функции руководителя Практика: Анализ развития собственных управленческих компетенций методом «Колесо баланса»	4	1	3	

5	Управление мотивацией Практика: Разработка мотивационного профиля сотрудника	4	1	3	Третий месяц
Промежуточная аттестация (тестирование)					
6	Управление стрессом Практика: Освоение антистрессовых техник	4	1	3	Четвертый месяц
7	Управление инновациями Практика: Разбор кейсов по теме «Преодоление сопротивления сотрудников изменениям»	4	1	3	
8	Развитие организационной культуры Практика: Анкета ОКАИ для анализа корпоративной культуры	4	1	3	Пятый месяц
9	Создание эффективной команды Практика: Деловая игра «Мост»	4	1	3	Шестой месяц
Итоговая аттестация (собеседование)					
	Всего:	36	9	27	

1.3.2. Содержание учебно-тематического плана

Тема 1. Эволюция взглядов на управление

Управление как процесс, функция, наука. История управленческой мысли: тейлоризм, доктрина человеческих отношений, современные теории управления (системный, ситуационный, прагматический, гуманистический подходы). Основные принципы управления.

Тема практического занятия: Сравнительная характеристика подходов к управлению

Задания для обучающихся:

- 1) Краткие устные сообщения на темы:
 - Сильные стороны и критика тейлоризма.
 - Функции управления по Анри Файолю.
 - Хотторнский эксперимент Элтона Мэйо.
 - Концепция ситуационного руководства Пола Херси и Кеннета Р. Бланшарда
- 2) Составить таблицу по сообщениям «Чемодан (что взять в работу) – Корзина (что не подходит в современных условиях) – Мясорубка (что полезно, но требует «переработки»)

Тема 2. Психологические особенности управленческой деятельности

Методы анализа управленческой деятельности (микроанализ, временной анализ, эмпирический анализ, ролевой анализ, функциональный анализ). Психологические сложности деятельности руководителя. Особенности управления в кризисных ситуациях.

Тема практического занятия: Разбор кейсов на тему «Антикризисное управление»

Задания для обучающихся:

1. Обсудить особенности кризисного управления
2. Привести пример кризисных ситуаций в деятельности участников
3. В процессе дискуссии выработать план антикризисных действий под каждую ситуацию
4. Провести оценку плана по критериям эффективности, экологичности, ресурсности, гуманистичности

Тема 3. Качества эффективного руководителя

Значимость коммуникативных умений для эффективности управления. Эмоциональный интеллект руководителя. Способы повышения эмоционального интеллекта. Управление организационными конфликтами.

Тема практического занятия: Диагностика по тесту «Анализ ограничений руководителя» и анализ результатов.

Задания для обучающихся:

- 1) Выполнить онлайн тест «Анализ своих ограничений» - <https://psyttests.org/>
- 2) Выписать свои сильные стороны и свои ограничения как руководителя/будущего руководителя
- 3) Составить план работы со своими ограничениями

Тема 4. Функции руководителя

Функции управления по А.Файолю и И.Адизесу. Виды функций управления: базовые, связующие, интегрирующие. Базовые функции: организация, планирование, контроль, мотивирование.

Связующие функции: лидерство и принятие управленческих решений. Лидерство и руководство.

Тема практического занятия: Анализ развития собственных управленческих компетенций методом «Колесо баланса»

Задания для обучающихся:

- 1) Заполнить графическую форму Колесо баланса, оценивая выполнение управленческих функций



- 2) Проанализировать свою эффективность.
- 3) Сопоставить полученные результаты с результатами теста «Анализ своих ограничений»

Тема 5. Управление мотивацией

Подходы к мотивированию персонала. Теории мотивирования (А.Маслоу, Ф.Герцберг, С.Адамс, Э.Локе, В.Врум). Правила мотивирования. Мотивационный профиль сотрудников.

Тема практического занятия: Разработка мотивационного профиля сотрудника

Задания для обучающихся:

- 1) Ознакомиться с основными теориями мотивации персонала
- 2) Составить свой мотивационный профиль на основе следующих параметров:
 - Уровень актуальных потребностей (с опорой на теорию А. Маслоу)
 - Достижение успеха – Избегание неудач
 - Внешний тип референции – Внутренний тип референции
 - Ориентация на процесс – Ориентация на результат
 - Одиночка – Лидер – Командный игрок
- 3) Предложить мотивационные приемы под полученный профиль.

Тема 6. Управление стрессом

Факторы, обуславливающие высокую стрессогенность управленческой деятельности.

Физиологические, психологические и социальные симптомы стресса. Спринтерский и стайерский подходы к жизни и работе. Техники управления стрессом. Синдром выгорания. Организационные программы снижения стресса.

Тема практического занятия: Освоение антистрессовых техник

Задания для обучающихся:

- 1) Обсудить тему «Стрессы в деятельности руководителя»
- 2) Выполнить экспресс-техники управления стрессом: релаксационные, дыхательные и рисуночные техники.
- 3) Обсудить примеры программ достижения психологического благополучия и снижения стресса в различных организациях.

Тема 7. Управление инновациями

Формула и модели организационных изменений (модель изменений Т. Голви. Модель изменений К. Левина. Модель управления организационными изменениями Л. Грейнера. «Кривая перемен» Дж. Дак). Причины психологического сопротивления организационным изменениям, способы их нейтрализации. Жизненный цикл организации с точки зрения введения инноваций.

Тема практического занятия: Разбор кейсов по теме «Преодоление сопротивление сотрудников изменениям»

Задания для обучающихся:

1. Обсудить особенности внедрения инноваций в организациях
2. Привести пример сопротивления сотрудников изменениям
3. Предложить пути решения ситуаций сопротивления исходя из разных управленческих стилей (авторитарный, демократический, либеральный)
4. Предложить способы вовлечения сопротивляющихся сотрудников через проекты счастья

Тема 8. Развитие организационной культуры

Виды организационных культур. Характеристики и функции организационной культуры.

Организационные культуры известных компаний. Способы создания и оптимизации организационной культуры.

Тема практического занятия: Анкета OCAI для анализа корпоративной культуры

Задания для обучающихся:

- 1) Ознакомиться с анкетой OCAI для анализа корпоративной культуры
- 2) Проанализировать структуру корпоративной культуры компаний:
 - McKinsey
 - Toyota
 - McDonald's
 - Ikea
 - Nokia
 - Сбербанк
 - МТС
 - Газпром

учитывая следующие параметры:

- 1) История компании
- 2) Сфера деятельности
- 3) Цели компании
- 4) Имидж компании
- 5) Внутриорганизационные ценности
- 6) Групповые нормы
- 7) Взаимодействие «начальник – подчиненный»
- 8) Взаимодействие между коллегами
- 9) Принцип подбора персонала
- 10) Организация рабочего времени и отдыха
- 11) Используемые методы мотивации

Тема 9. Создание эффективной команды

Отличия группы от команды. Основные закономерности командообразования. Этапы формирования команды. Оценка эффективности команды.

Тема практического занятия: Деловая игра «Мост»

Задания для обучающихся:

- 1) Ознакомиться с концепцией групповых ролей М. Белбина
- 2) Разделиться на 2 группы. Из выданных 50 листов бумаги сделать мост между двух стульев, стоящих на расстоянии 1,5 метров друг от друга. Выигрывает та группа, которая справилась с задачей быстрее. Обязательное условие: мост должен выдержать вес 5 листов бумаги не менее 1 минуты.
- 3) Проанализировать, какую роль в групповой деятельности играл каждый участник команды.



1.4 Формы аттестации

1.4.1 Материалы для промежуточной аттестации (после изучения 5-ти первых тем) в форме тестирования

Тест 1. Истинное или ложное высказывание?

1. Основные функции управления обозначил А.Файоль +
2. Субъект и объект управления могут совпадать +
3. Основной продукт управленческой деятельности – управленческие решения +
4. В управленческой деятельности нет материального продукта +
5. Вожаку приходится побуждать к действию личным примером -
6. Речевая коммуникация в деятельности руководителя занимает незначительное место -
7. Первая классификация стилей руководства принадлежит К.Левину +
8. Ситуативный стиль руководства учитывает уровень развития конкретного сотрудника +
9. Авторитарный стиль руководства целесообразнее использовать в творческих коллективах -
10. Подчиненным не делегируются дела «срочные» и «важные» +
11. К мотиваторам, согласно теории Ф.Герцберга, относятся условия труда -
12. Поведение человека направляется его наиболее сильной в данный момент потребностью +
13. Феномен социальной фасилитации не влияет на эффективность деятельности сотрудников -
14. Феномен социальной лености проявляется ярче в сплоченной группе -
15. Люди с заниженной самооценкой более подвержены групповому давлению +

Тест 2. Выберите правильный ответ

1. Управление, ориентированное на длительную перспективу
 А) стратегическое Б) тактическое В) оперативное
2. Точка зрения, что лидером не рождаются, а становятся в соответствующих условиях, принадлежит сторонникам теории...
 А) черт Б) среды В) обмена
3. Какая характеристика подходит для описания руководителя?
 А) полномочия Б) неформальные отношения В) авторитет
4. Лидера в коллективе отличает высокий ... статус

- А) формальный **Б) социометрический** В) социальный
5. Какая из функций руководства относится к базовым функциям?
 А) **организация** Б) коммуникация В) администрирование
6. Для какого стиля руководства характерна минимальная информированность и гласность?
 А) **авторитарный** Б) демократический В) либеральный
7. Какой стиль руководства целесообразнее использовать при уровне сотрудника «Не Могу – Хочу»
 А) командный Б) поддерживающий **В) обучающий**
8. При какой системе планирования планы создаются подчиненными и утверждаются руководством?
 А) «сверху вниз» Б) "цели вниз - планы вверх" **В) «снизу вверх»**
9. Какой вид контроля имеет своей целью анализ ресурсов?
 А) **предварительный** Б) текущий В) заключительный
10. Поведение сотрудника теряет нормативные ограничения при феномене ...
 А) конформности Б) **деиндивидуализации** В) группомыслия
11. Менее стандартизированная и алгоритмизированная функция руководства:
 А) контроль Б) **принятие решений** В) организация
12. Для работника важен психологический климат в коллективе на мотивационном уровне ...
 А) безопасности Б) **социальном** В) уважения
13. Для работника важен социальный статус на мотивационном уровне ...
 А) физиологическом Б) социальном **В) уважения и самоуважения**
14. В двухфакторной теории Ф. Герцберга к гигиеническим факторам относится:
 А) **заработная плата** Б) ответственность В) проф. обучение
15. Сколько этапов выделяют в процесс принятия управленческого решения
 А) 3 Б) **4** В) 5

Критерии оценки результатов тестирования

Оценка	% правильных ответов
<i>«отлично»</i>	<i>80-100 %</i>
<i>«хорошо»</i>	<i>70-79%</i>
<i>«удовлетворительно»</i>	<i>60-69%</i>
<i>«неудовлетворительно»</i>	<i>менее 60%</i>

1.4.2 Вопросы для итоговой аттестации в форме собеседования

1. Общие принципы управления
2. Психологические особенности управленческой деятельности
3. Своеобразие современных подходов к управлению
4. Компетенции эффективного руководителя и их развитие
5. Функция планирования
6. Функция организации
7. Мотивационный менеджмент
8. Функция контроля
9. Внедрение изменений в организации

10. Сложности при принятии управленческих решений
11. Этапы формирования организационной культуры
12. Практики командообразования
13. Управление конфликтами в организации
14. Техники стресс-менеджмента
15. Уровни развития организационной культуры

Критерии оценки результатов ответа на собеседовании

Оценка	Требования к знаниям на устном собеседовании
«отлично»	<i>Оценка «отлично» выставляется слушателю, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой.</i>
«хорошо»	<i>Оценка «хорошо» выставляется слушателю, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.</i>
«удовлетворительно»	<i>Оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.</i>
«неудовлетворительно»	<i>Оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не умеет рассуждать по теме собеседования.</i>

1.5 Планируемые результаты

Личностные:

- Проявление и актуализация личной системы ценностей;
- Актуализация смыслов управленческой деятельности;
- Способность управлять своими эмоциональными состояниями;
- Усвоение и принятие норм и способов достижения экологической эффективности.

Метапредметные:

- Владение различными подходами и приемами планирования деятельности;
- Умение соотносить свои действия с планируемыми результатами, осуществлять контроль своей деятельности;
- Осуществление осознанного выбора управленческих воздействий;
- Владение навыками коммуникации и социального взаимодействия.
- Использование творческих и поливариантных способов решения проблем;
- Структурированное и аргументированное высказывание своей точки зрения;
- Владение навыками рефлексивного анализа своей деятельности.

Предметные:

- Знание основных принципов управления;

- Знание основных подходов к мотивированию сотрудников и учеников;
- Владение основными понятиями, характеризующими предметные области психологии управления;
- Знание современных социально-психологических концепций управления;
- Знание основных концепций мотивационного менеджмента;
- Знание способов эмоциональной саморегуляции и предупреждения эмоционального выгорания;
- Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации.

1. Комплекс организационно педагогических условий

2.1 Календарный учебный график

Количество месяцев	Количество учебных недель	Количество учебных часов
Первый месяц	1 неделя	4
	2 неделя	4
Второй месяц	1 неделя	4
	2 неделя	4
Третий месяц	1 неделя	4
Четвертый месяц	1 неделя	4
	2 неделя	4
Пятый месяц	1 неделя	4
Шестой месяц	1 неделя	4
6 месяцев	9 недель	36 часов

2.2 Условия реализации программы

Базовая –организация (АНО ДПО «ЛицА») заключает договоры с обучающимися на освоение дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ» предоставляет:

- **Дополнительную профессиональную образовательную программу повышения квалификации «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

- **методические материалы**

1. Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 199 с.
2. Бернард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы и ценности в организации. – М.: Социум, 2009. – 336 с.
3. Кован К., Бек Д. Спиральная динамика. Управляя ценностями лидерством и изменениями в XXI веке. – М.: «Альпина Паблишер», 2019. – 240 с.

4. Лалу Ф. Открывая организации будущего. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 600 с.
5. Логан Д. и др. Лидер и племя. Пять уровней корпоративной культуры. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 370 с.
6. Оуэн Дж. Как оказывать влияние. Новый стиль управления. – М.: Претекст, 2015. - 240 с.
7. Путеводитель по методологии Организации, Руководства и Управления. Хрестоматия по работам Г.П. Щедровицкого. – М.: Дело, 2003. – 160 с.
8. Чуркина М. Управленческая эффективность руководителя. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 236 с.

- модули реализации программы:

1. Эволюция взглядов на управление

Практика: Сравнительная характеристика подходов к управлению

2. Психологические особенности управленческой деятельности

Практика: Разбор кейсов на тему «Антикризисное управление»

3. Качества эффективного руководителя

Практика: Диагностика по тесту «Анализ ограничений руководителя» и анализ результатов

4. Функции руководителя

Практика: Анализ развития собственных управленческих компетенций методом «Колесо баланса»

5. Управление мотивацией

Практика: Разработка мотивационного профиля сотрудника

Промежуточная аттестация (тестирование)

Материально-техническое обеспечение

п/п	Наименование оборудования	Количество
1	Стол ученические	15
2	Стулья ученические	30
3	Стол преподавателя	1
4	Стул преподавателя	1
5	Доска магнитно-маркерная	1
6	Мультимедийный проектор	1
7	Ноутбук HP	1
8	МФУ PANTUM M6550 NW	1

Организация-участник (Автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования») предоставляет:

- видеоматериалы из сети Интернет

- модули реализации программы:

1. Управление стрессом

Практика: Освоение антистрессовых техник

2. Управление инновациями

Практика: Разбор кейсов по теме «Преодоление сопротивления сотрудников изменениям»

3. Развитие организационной культуры

Практика: Анкета ОКАИ для анализа корпоративной культуры

4. Создание эффективной команды

Практика: Деловая игра «Мост»

Материально-техническое обеспечение

п/п	Наименование оборудования	Количество
1	Стол ученические	15

2	Стулья ученические	30
3	Стол преподавателя	1
4	Стул преподавателя	1
5	Экран проекционный	1
6	Мультимедийный проектор	1

Совместно, базовая организация и организация- участник предоставляют обучающимся для реализации дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ» квалифицированные педагогические кадры

Обучающийся, по окончании освоения дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации «Психология управления», **получает удостоверение о повышении квалификации**

2.3 Методические материалы

9. Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 199 с.
10. Бернارد Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы и ценности в организации. – М.: Социум, 2009. – 336 с.
11. Кован К., Бек Д. Спиральная динамика. Управляя ценностями лидерством и изменениями в XXI веке. – М.: «Альпина Паблишер», 2019. – 240 с.
12. Лалу Ф. Открывая организации будущего. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 600 с.
13. Логан Д. и др. Лидер и племя. Пять уровней корпоративной культуры. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 370 с.
14. Оуэн Дж. Как оказывать влияние. Новый стиль управления. – М.: Претекст, 2015. - 240 с.
15. Путеводитель по методологии Организации, Руководства и Управления. Хрестоматия по работам Г.П. Щедровицкого. – М.: Дело, 2003. – 160 с.
16. Чуркина М. Управленческая эффективность руководителя. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 236 с.

2. Список литературы

1. Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009.
2. Бернارد Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы и ценности в организации. – М.: Социум, 2009.
3. Голубкова Л.Г., Розин В.М. Философия управления. – Йошкар-Ола: Марийский государственный технический университет, 2010.
4. Киган Р., Лейхи Л. Культура для каждого. Как стать организацией осознанного развития. – М.: Изд-во Манн, Иванов и Фербер, 2016.
5. Лалу Ф. Открывая организации будущего. – М.: Изд-во Манн, Иванов и Фербер, 2021.
6. Логан Д. и др. Лидер и племя. Пять уровней корпоративной культуры. – М.: Изд-во Манн, Иванов и Фербер, 2022.
7. Чуркина М. Управленческая эффективность руководителя. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2009.

Видеоматериалы из сети Интернет:

Видео выступлений на TED-конференции - <https://www.youtube.com/@TED/videos>

Что создает хорошее ощущение от работы? - <https://www.happinessinaction.ru/kb/video/den-ariely>
Загадки мотивации. - <https://www.happinessinaction.ru/kb/video/dan-pink>