ФГАОУ ВО
"СПБПУ"
Подписано цифровой подписью: ФГАОУ ВО "СПБПУ"
DN: 1.2.643.100.3=120B303637343137303034353 7,
1.2.643.100.1=120D313032373830323530353237 39,
1.2.643.3.131.1.1=120C303037383034393430303737,
email=lublia6@mail.ru, c=RU, st=78 г. Санкт-Петербург, l=город
Санкт-Петербург, o=ФГАОУ ВО "СПБПУ", ou=ИЯЭ СПбПУ, cn=ФГАОУ
ВО "СПБПУ", street=улица Политехническая, 29,
1.2.840.113549.1.9.2=7804040077-472602001-78161496371 0,
title=исполняющий обязанности директора, givenName=Евгений
Константинович, sn=Фещенко
Дата: 2021.08.27 12:21:18 +03'00'

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ИЯЭ «СПбПУ» Е.К. Фещенко

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Психология труда и менеджмент»

Разработчик	Кафедра "Проектирование и эксплуатация АЭС"
Направление (специальность) подготовки	14.05.02 Атомные станции: проектирование, эксплуатация и инжиниринг
Наименование ООП	14.05.02_01 Проектирование и эксплуатация атомных станций
Квалификация (степень) выпускника	**инженер-физик**
Образовательный стандарт	**СУОС СПбПУ**
Форма обучения	**Очная**

Руководитель ОП А.В. Ельшин

Соответствует СУОС СПбПУ
Утверждена протоколом заседания кафедры "ПиЭАЭС"
от «30» июня 2021 г. № 10

Аннотацию разработали:
Доцент, к.псих.н. Е.К. Фещенко
Доцент, к.э.н. Т.А. Хрусталева

Цели освоения дисциплины

1. сформировать у специалистов компетенции в области организационно-управленческой деятельности, основанные на умении обоснованно и результативно применять знания о психологических особенностях трудовой деятельности в их зависимости от общественно-исторических и конкретных производственных условий, от орудий труда, методов обучения и психологических качеств личности
2. Целью дисциплины «Менеджмент» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области менеджмента. Задачи дисциплины заключаются в том, чтобы изложить систему научных знаний, составляющую теоретические и практические основы современного менеджмента, обеспечивающую практический менеджмент научными рекомендациями, фор-мирующую навыки менеджера. При изучении студентами теории и практики менеджмента, освоении функций, методов, принципов и элементов системы ме-неджмента происходит развитие навыков решения управленческих проблем. Важной задачей изучения дисциплины «Менеджмент» является развитие навыков анализа актуальных литературных источников, письменного изложе-ния современных взглядов на основные проблемы менеджмента и эффективных путей развития организации. Общая теория менеджмента создает единую основу для различных форм менеджмента, не зависящую от отраслевой специфики и формы собственности организации. Знание теоретических основ современного менеджмента создает фундаментальную базу профессиональной подготовки управленческих кадров и позволяет сформировать высококвалифицированных специалистов, отвеча-ющих современным требованиям.

Результаты обучения выпускника

Код	Результат обучения (компетенция) выпускника ООП
ПК-24	**Способен организовать и спланировать безопасную эксплуатацию оборудования и трубопроводов, основных фондов турбинного отделения АЭС**
ИД-3 ПК-24	Организует и планирует безопасную эксплуатацию оборудования и трубопроводов, основных фондов турбинного отделения АЭС в области экономики в энергосбережении

Планируемые результаты изучения дисциплины

знания:

•Знает принципы экономики и управления в энергосбережении

умения:

- Умеет применять методы экономики и управления в энергосбережении

Виды учебной работы

Виды учебной работы	Трудоемкость по семестрам
	Очная форма
Лекционные занятия	48
Практические занятия	64
Самостоятельная работа	104
Часы на контроль	36
Общая трудоемкость освоения дисциплины	252, ач
	7, зет

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации	Количество по семестрам
	Очная форма
Текущий контроль	
Рефераты, шт.	1
Промежуточная аттестация	
Зачеты, шт.	2

Содержание разделов и результаты изучения дисциплины

Раздел дисциплины	Содержание
1. Психология труда	
1.1. Предмет, цели и задачи, история психологии труда. Психотехника	Психология труда как отрасль психологии. История становления психологии труда в России и за рубежом. Предмет психологии труда. Принципы психологии труда. Задачи психологии труда. Отрасли психологии, психологии труда. Психотехника как направление в психологии. Предмет, задачи психотехники. Направления исследований в области психотехники, начиная с 30-х гг. 20 в. Направления исследований в современной психологии труда. Основные методы психологии труда.
1.2. Труд как социально-психологическая реальность	Житейские и философские представления о труде. Трудовой пост и его структура. Психологические регуляторы труда. Методы изучения трудовой деятельности. Психологический анализ профессиональной деятельности. Психологический анализ трудовых достижений. Труд как общекультурное явление. Представление о коллективном труде (по А.Н. Леонтьеву). Психологические регуляторы и признаки труда (по Е.А. Климову). Основные "эргатические функции" и "золотое правило" психологии труда (по Е.А. Климову). Психологическое понимание профессии, специальности, должности и трудового поста. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации. Основные составляющие понятия "значимость труда". Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву). Основные показатели удовлетворенности трудом (К. Замфир). Безработица и проблема удовлетворенности жизнью (по М. Аргайлу).

1.3. Человек как субъект труда. Мотивы трудовой деятельности	Основные характеристики деятельности. Психология научной организации труда. Задачи психологии научной организации труда. Аспекты трудовой деятельности (по В.Д. Шадрикову). Психологические регуляторы труда (по Е.А.Климову). Эргатические функции труда – основа для различных видов трудовой и профессиональной деятельности (по Е.А.Климову). Эффективность деятельности. Критерии оценки эффективности деятельности. Результативность. Трудовые приемы. Удовлетворенность трудом. Двухфакторная («мотивационно-гигиеническая») теория удовлетворенности трудом (Ф.Херцберг). Группы мотивов трудовой деятельности (М.И.Дьяченко и Л.А.Кандыбович). Вложенный труд. Профессиональная деятельность (по Н.С.Пряжникову).
1.4. Праксические состояния человека в трудовой деятельности	Представление о праксических состояниях. Психические состояния, функциональные состояния, праксические состояния. Классификации психических состояний в труде. Функции праксических состояний в трудовой деятельности. Эмоциональные состояния и волевые процессы в различных видах труда. Эмоциональный и психический тонус в профессиональной деятельности. Эмоциональная устойчивость в различных видах труда как ПВК. Планирование трудовой деятельности. Виды функциональных состояний работающего человека. Условия и факторы влияния на динамику функциональных состояний в труде. Психическое пресыщение. Напряжение как состояние. Психическая напряженность: операциональная, эмоциональная. Эмоциональное напряжение в труде. Экстремальные состояния. Реакция тревоги. Стресс. Формы психологического стресса. Типы поведения людей в экстремальных условиях трудовой деятельности. Пути повышения надежности человека в экстремальных условиях труда. Состояние психологической готовности к деятельности (ПГД). Виды ПГД: общая и ситуативная. Пути формирования ПГД. ПГД и установка. Хроническая усталость и профессиональное выгорание как специфические состояния работающего человека. Методы, средства и способы саморегуляции и регуляции состояний человека в условиях трудовой деятельности.

1.5. Работоспособность и утомление	Работоспособность. Виды работоспособности по отношению к решаемой задаче. Основа оценки степени работоспособности. Стадии работоспособности по Э.Крепелину. Тонкая динамика стадий работоспособности. Дееспособность. Утомление. Проявления утомления. Виды утомления. Задачи профилактики утомления. Состояние утомления. Специфика утомления в различных видах труда. Показатели утомления. Общие признаки утомления в интеллектуальной и сенсорной сферах работающего человека. Стадии и динамика утомления. переутомления. Связь утомления с индивидуальными особенностями человека. Утомление и работоспособность. Состояние монотонии, общая характеристика и симптомы. Различия между людьми по устойчивости к монотонии. Пути предупреждения возникновения монотонии. Монотония и утомление.
1.6. Социальное восприятие, ценности и установки субъекта труда	Понятие о социальном восприятии. Механизмы и эффекты социального восприятия. Казуальная атрибуция, фундаментальная ошибка атрибуции. Понятие, компоненты, функции установки. Свойства установок. Когнитивный диссонанс. «Окна Овертона». Виды установок работника по отношению к организации и труду (вовлеченность в работу, преданность, приверженность работе, удовлетворенность трудом). Ценности индивида в процессе формирования установок (терминальные, инструментальные по М. Рокич).
1.7. Групповое поведение субъекта труда	Профессиональная деятельность. Akme. Акмеология. Акмеологические инварианты. Концепция Е.А.Климова о типах профессий. Концепция Дж.Голланда о профессиональных личностных типах. Профессиология. Профессиография. Виды профессиографии. Схема описания профессиональной деятельность. Профессиограмма. Психограмма. Профессиональная пригодность.

1.8. Профессиональное самоопределение и профориентация	Профессиональное становление личности. Оптация (выбор профессии). Ступенчатая модель профессионального развития, основанная на развитии и реализации Я-концепции (Д.Сьюпер). Профессиональное и личностное самоопределение. Компоненты психологической готовности к профессиональному самоопределению (Е.М.Борисова). Этапы профессионального самоопределения. Состоявшееся самоопределение. Удовлетворенность сделанным профессиональным выбором. Незавершенность самоопределения. Самореализация. Профессиональная направленность личности. Психологическая структура профессиональной направленности личности в ситуации выбора профессии (О.П.Лысенков). Принципы построения психологической схемы управления развитием профессиональных интересов (С.П.Крягжде). Интерес к профессии. Ценности профессии. Идеал. Основные потребности при профессиональном самоопределении личности (О.Б.Полякова). Потребностно-мотивационная сфера в процессе профессионального самоопределения. Мотивация профессионального самоопределения (В.Д.Федоров). Мотивы профессионального становления. Мотивация учения и труда. Профессиональное самосознание. Профессиональная «Я-концепция». Концепция Т.Лири о Я-концепции (Я-реальном, Я-идеальном, представлениях об идеальном специалисте), основных свойствах личности. Концепция Дж.Роттера о локусе контроля (субъективном контроле, ответственности). Концепция Б.Басса о 3 видах направленности личности.
1.9. Развитие человека в трудовой деятельности	Основные этапы развития субъекта труда. Проблемы формирования индивидуального стиля деятельности. Проблемы развития профессионального самосознания. Кризисы профессионального становления. Проблема профессиональных деструкций. «Акмеологический поход» в исследовании развития профессионала
1.10. Ценностно-смысловые основы трудовой деятельности	Проблемы гуманизации труда в современных условиях. Проблема поиска идеала в профессиональном и личностном самоопределении. Элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве. Личностный компромисс как вариант построения «успешной» карьеры.
2. Дисциплина "Менеджмент"	

2.1. Введение в менеджмент. Понятие и сущность менеджмента.	Студент должен знать: - понятие «менеджмент», понятие «управление»; - основная цель и задачи менеджмента; - факторы возникновения и развития менеджмента; - характеристики управленческой работы; - успешный опыт предпринимательства в XX и XXI веках. - менеджмент — это искусство; - менеджмент — это наука.
2.2. Эволюция управленческой мысли. Подходы на основе выделения различных школ управления.	Студент должен знать: - этапы развития управленческой мысли; - подходы на основе выделения различных школ управления.
2.3. Процессный подход. Системный подход. Ситуационный подход.	Студент должен знать: - что такое процессный подход, системный подход, ситуационный подход; - каковы основные этапы развития управленческой мысли в России; - что препятствовало распространению НОТ в России; - что из опыта западного менеджмента можно использовать в современном российском менеджменте; - какие управленческие инновации ожидаются в XXI веке.
2.4. Внутренняя среда предприятия.	Студент должен знать: - основные элементы внутренней среды предприятия; - что такое оперирующая система предприятия: ресурсы, затраты и результаты функционирования предприятия; - виды задач операционного (производственного) менеджмента.
2.5. Внешняя среда предприятия.	Студент должен знать: - факторы воздействия микросреды и макросреды на предприятие; - что такое PEST – анализ и SWOT – анализ; - кто такие стейкхолдеры.

2.6. Планирование как функция управления. Пирамида управления организацией. Миссия предприятия.	Студент должен знать: - что такое пирамида управления организацией, политика предприятия, стратегическое управление, тактическое управление, оперативное управление, организация деятельности предприятия, формы конфигурации структуры системы управления; - состав функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль; -роль принятия решений и коммуникаций, этапы выработки решений; - уровни и горизонты планирования, перечни задач на разных уровнях управления; - типовые концепции и цели деятельности предприятия в XX и XXI веке; - цели организации, критерии качества целей, SMART- метод; - понятие и атрибуты организационной (корпоративной) культуры (традиции, принципы, ценности, нормы поведения); -типы и задачи организационных культур; -диагностику организационной культуры; - что такое миссия предприятия, девиз (слоган); 1. - основные правила и принципы, ориентированные 2. на определенные группы, в интересах которых действует 3. организация.
2.7. Стратегическое планирование. Стратегии бизнеса в XXI веке.	Студент должен знать: - что такое стратегическое планирование, стратегия, типы стратегий предприятия, принципы и этапы стратегического управления. - о применении SWOT -анализа, PEST -анализа, анализа стратегий, концепций пяти сил М.Е. Портера, матрицы профиля конкурентных преимуществ, модели «7S» McKINSEY; -особенности стратегии в постиндустриальном обществе, национальные и международные стратегические механизмы: "Технологическая платформа", политика "Больших вызовов", Национальные технологические инициативы, Федеральные целевые программы РФ, "Дорожная карта".
2.8. Планирование как функция управления. Планирование на предприятии. Математические методы планирования на предприятии.	Студент должен знать: - что такое планирование и прогнозирование; - виды планов, принципы и методы планирования, типы плановых стратегий; - математические методы планирования на предприятии (планирование очередности, агрегатное планирование).

2.9. Организация как функция управления.	Студент должен знать: - принципы формирования организационных структур управления; - делегирование - механизм организационного проектирования. - типовые структуры управления: преимущества и недостатки, области применения; - простые и адаптивные структуры; - организационные формы (консорциум, конгломерат, кооперативное объединение, ассоциация, картель, синдикат, трест, холдинг-компания, финансово-промышленная группа, консорциум, транснациональная корпорация, пул, венчурное предприятие, оффшорная компания, общественные и религиозные объединения), фонды; - типовые формы слияния компаний; - о разделении компаний; - что такое аутсорсинг, аренда, лизинг.
2.10. Роль и функции руководителя в пирамиде управления. Контроль в системе менеджмента.	Студент должен знать: - стили руководства; - структуру аппарата управления, коллективные органы управления; - методы и этику контроля подчиненных; - цели и задачи управления персоналом: (подбор, перманентное обучение, карьерный рост); - о делении персонала предприятия по профессиональным признакам; - профессиональные стандарты - требования работодателей к компетенциям персонала; - мягкие и жёсткие принципы управления персоналом. - в чем заключается аттестация персонала: задачи и области применения, источники информации оценщика; - в чем заключается аттестация менеджера: показатели оценки, инструменты оценщика.

2.11. Процесс принятия управленческих решений.	Студент должен знать: - сущность и виды управленческих решений; -требования к управленческим решениям; -процесс принятия управленческих решений; - инструменты принятия решений в условиях неопределенности и риска, виды и факторы риска; уровни риска; - критерии принятия решений в условиях риска, модель деления риска, страхование риска, кредитный анализ и защита от риска; - методы «Платежной матрицы» и «Дерева решений» для принятия решений в условиях риска.
2.12. Экспертные (индивидуальные и групповые) методы выработки решений.	Студент должен знать: - экспертные методы выработки решений: классификация и обоснование объективности; - методы выбора экспертов и генерации альтернатив; - источники информации и определение экономической оценки экспертной информации; - как разрабатываются рейтинги (ранжирование), систему финансовых рейтингов; - экспертные методы выработки решений; метод Дельфи.
2.13. Функциональный менеджмент: выработка функциональных решений.	Студент должен знать: - что такое логистика; стратегии регулирования производственно-складской системы; организационные схемы взаимодействия склада и производства, их положительные и слабые стороны (избыточные запасы, «КАНБАН» система, система поставок «точно в срок»); - основы системы управления качеством, управления инновациями, управления оборудованием.

2.14. Мотивация как функция управления. Методы экономической мотивации труда на микро- и макроуровне.	Студент должен знать: - основные составляющие мотивации труда подчиненных: потребности, интересы, мотивы, стимулы; - формирование системы мотивации на предприятии; -что такое организационное поведение; - содержание теорий мотивации: Маслоу, Герцберга, МакКлелланда, Врума, Адамса, Портера – Лоулера, МакГрегора, Герчикова. - принципы оплаты труда работников предприятия; виды и формы оплаты труда; - тарифно-аттестационную систему; - социальный пакет; - что такое коллективный и трудовой договор; - показатели качества жизни: "Потребительский минимум", МРОТ,-"Потребительская корзина", Индекс развития человеческого потенциала.
2.15. Управление конфликтами, изменениями и стрессами.	Студент должен знать: - природу организационного конфликта; - типы и причины возникновения конфликтов; - структуру и фазы развития конфликта; - методы управления и преодоления конфликтов, этику поведения руководителя в конфликте; - Конфликтность нововведений в организации; роль руководителя в проведении нововведений.

2.16. Лидерство и власть в системе менеджмента. Эффективный менеджер.	Студент должен знать: - стили руководства (лидерства): подход с позиций личных качеств, поведенческий подход (автократичный стиль, демократичный стиль, теории «Х» и «У» МакГрегора, стили по Лайкерту, управ-ленческая решетка Блейка и Мутона), ситуационный подход (модель Танненбаума – Шмидта, подход Бланшара и Херси, модель Фидлера); - что такое лидерство, лидер и менеджер; - источники власти руководителя, что такое власть: понятие и формы; баланс власти, факторы, его определяющие; - что такое неформальные группы и управление ими; - групповые нормы поведения; групповая динамика; - кто такой лидер неформальной группы и отношение к нему администратора; - какими качествами и навыками должен обладать эффективный менеджер; - типовые модели менеджеров; - о силе самовнушения; - об «усилителях» менеджера; - о чертах менеджера, которые дают основание для его замены; - как составить распорядок рабочего дня; деловой календарь, вести дневник; - как рационально читать; - что имидж – это искусство управлять впечатлением, как создать свой имидж; - правила рационального питания; - как развивать память; - о передаче информации через невербальное общение; - о кодексе части делового человека; - о ста советах предпринимателю (С. Паркинсон).