

**Автономная некоммерческая образовательная
организация высшего образования
«КАЛИНИНГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ»**

Утверждено
Научно-методическим советом Института
протокол заседания
№ 01/20 от 27 августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ
(Б1.В.ДВ.1.1)**

По направлению подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность подготовки	Менеджмент организации
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	бакалавр
Форма обучения	очная

Рабочий учебный план по
направлению подготовки (одобрен
Ученым советом Протокол № 05/19 от
29 октября 2019 г.)

Калининград

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины «Управленческая психология» разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7

Составитель (автор)

Т.Л. Ковалева-Кривоносова, канд. воен. наук

Т.Н. Исманова

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании Научно-методического совета института, протокол № 01/20 от 27 августа 2020 г.

Регистрационный номер 20ВМ6/42

Содержание	Стр.
1. Цели и задачи освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	7
5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	18
6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	19
7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины	19
8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимые для освоения дисциплины	20
9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21
Приложение 1 Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению	22

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Дисциплина «Управленческая психология» формирует ОК-5 (способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия), ПК-2 (владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде) на продвинутом уровне.

Целями освоения дисциплины «Управленческая психология» является:

- формирование у обучающихся системных представлений о психологических закономерностях управленческой деятельности, особенностей личности руководителя и подчиненного, влияющих на создание социально-психологического климата;
- приобретение умений и навыков в области управленческого взаимодействия целью и результатом, которого является - решение специфических управленческих задач;
- приобретение умений и навыков в разрешении конфликтных ситуаций

В рамках сформулированных целей решаются следующие задачи:

- способствовать теоретическому осмыслению основных понятий и категорий управленческой психологии;
- сформировать умения использовать человеческие ресурсы в производстве без принуждения и давления на людей с учетом психологических особенностей, как руководителей, так и подчиненных;
- изучить психологические механизмы группового взаимодействия;
- изучить стратегии поведения в конфликтных ситуациях с целью их применения в практической деятельности;
- сформировать навыки управления трудовым коллективом на разных стадиях развития группы.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

2.1. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управленческая психология» изучается на втором курсе в третьем семестре и относится к дисциплинам вариативной части по выбору (Б1.В.ДВ.1.1) учебного плана АНООВО «КИУ» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как «Соцзащита инвалидов и лиц с ОВЗ» (Б1.В.ДВ.1.2), «Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков» (Б2.У.1), «Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности» (Б2.П.1).

2.2. Календарный график формирования компетенции*

Таблица -1 Календарный график формирования компетенции

№ п/п	Наименование учебных дисциплин и практик, участвующих в формировании компетенции	Курсы				
		1	2	3	4	5
1	Управленческая психология		+			
2	Соцзащита инвалидов и лиц с ОВЗ		+			
3	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков			+		
4	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности				+	

* В соответствии с матрицей компетенций

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

3.1. Базовые понятия, используемые в дисциплине

Управление, управленческая психология, личность, организация, группа, малая группа, коллектив, отношения, межличностные отношения, деловые отношения, конфликт.

3.2. Планируемые результаты обучения

Планируемыми результатами обучения по дисциплине «Управленческая психология» являются знания, умения, владения и/или опыт деятельности, характеризующие пороговый, базовый и продвинутый уровни формирования компетенций.

Таблица 2 – Перечень результатов обучения, формируемых в ходе изучения дисциплины

Перечень контролируемой компетенции (или её части)		Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
код	Содержание компетенций	
ОК-5.1.1/2/3	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать:</p> <p>3.1 – цели, предмет, задачи управленческой психологии и их роль в организации управленческого процесса;</p> <p>3.2 – свойства, психологические особенности личности и профессионально важные качества менеджера, а также специфику его профессиональной деятельности;</p> <p>3.3 – психологические аспекты малых групп и коллективов;</p> <p>способы личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных и культурных различий.</p> <p>Уметь:</p> <p>У.1 – пользоваться психологическими методами изучения особенностей личности;</p> <p>У.2 – определить степень удовлетворённости обучающимися своим коллективом, определить социально-психологический климат в коллективе;</p> <p>У.3 - анализировать и выстраивать собственные межличностные отношения в коллективе в зависимости от психологических особенностей личности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p> <p>Владеть:</p> <p>В.1 – простейшими навыками обсуждения гуманитарных научных знаний/проблем; методами систематизации и обобщения научных знаний;</p> <p>В.2 - приёмами личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; методами организации отношений различных этнических, конфессиональных и культурных групп в трудовом коллективе</p> <p>В.3 – методами исследования межличностных отношений в группе и социально-психологического климата в</p>

		коллективе.
ПК-2.1.1/2/3	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде	<p>Знать:</p> <p>3.1 - закономерности формирования межличностных / деловых отношений в коллективе;</p> <p>3.2 – особенности делового общения, коммуникативные барьеры общения</p> <p>3.3– конфликт, его сущность, причины и процесс протекания социальных конфликтов;</p> <p>3.4 – основные модели, стратегии поведения в конфликтной ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде, а также типы конфликтных личностей</p> <p>Уметь:</p> <p>У.1 – выявлять напряжённость отношений в малой группе /коллективе;</p> <p>У.2 – моделировать теоретические знания по управлению межличностных отношений в конкретных условиях делового общения;</p> <p>У.3 - анализировать свои личностные качества и соотносить их с качествами "неконфликтной" личности;</p> <p>У.4 - оценивать индивидуальную стратегию и тактику поведения в конфликтной ситуации;</p> <p>Владеть:</p> <p>В.1 – методами и приёмами психологического влияния в деловом взаимодействии;</p> <p>В.2 - приёмами управления поведением, как своим, так и персонала;</p> <p>В.3 - навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде;</p> <p>В.4 – опытом разработки предложений по профилактике конфликтов в организации.</p>

3.3. Матрица соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

Таблица 3 – соотнесения разделов (тем) дисциплины с формируемыми в них компетенциями

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Кол-во часов	Коды формируемых компетенций	
			ОК5.1.1/2/3	ПК2.1.1/2/3
1	Раздел 1. Психологические основы управления	10/7,5	+	
2	Раздел 2. Личность и коллектив.	26/19,5	+	

3	Раздел 3. Межличностные отношения и психология делового общения	28/21		+
4	Раздел 4. Конфликты и способы их решения	36/27		+
5	Зачет	4/3	+	+

4. Объем, структура и содержание дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических/астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

4.1 Объем дисциплины

Таблица 4 – Трудоемкость дисциплины

Объем дисциплины	Всего акад./ астр часов
Всего зачетных единиц	3
Всего академических/астрономических часов учебных занятий	108/81
В том числе:	
контактная работа обучающихся с преподавателем	54/40,5
1. По видам учебных занятий:	50/37,5
Теоретические занятия - занятия лекционного типа	20/15
Занятия семинарского типа	30/22,5
Лабораторные работы	-
2. Промежуточной аттестации обучающегося – зачет с оценкой	4/3
Самостоятельная работа обучающихся:	54/40,5
Подготовка к контрольным работам	-
Выполнение творческих заданий	30/22,5
Курсовое проектирование	-
Подготовка к зачету	6/4,5

4.2. Структура дисциплины

Таблица 5 – Структура дисциплины

Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах ауд/астр)			Вид контроля
				Лекции	Практ. зан.	СРС	
Раздел 1. Психологические основы управления	3		10/7,5	2/1,5	4/3	4/3	Текущий контроль
Раздел 2. Личность и коллектив	3		26/19,5	4/3	10/7,5	12/9	Рубежный контроль
Раздел 3. Межличностные отношения и психология делового общения	3		28/21	6/4,5	6/4,5	16/12	Текущий контроль
Раздел 4. Конфликты и способы их решения	3		36/27	8/6	10/7,5	18/13,5	Текущий контроль
Зачет	3		8/6	-	4/3	4/3	Промежуточная аттестация
Всего			108/81	20/15	34/25,5	54/40,5	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Теоретические занятия - занятия лекционного типа

Таблица 6 – Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела (модуля) дисциплины, темы	Содержание	Кол-во часов	Форма проведения занятия	Оценочное средство	Формируемый результат
1	Тема 1.1. Управленческая психология, её объект, предмет, задачи.	Понятие психология. Предмет психологии: психические процессы, психические свойства, психические состояния, психические образования личности. Способности, которые развивает психология. Термин «управленческая психология». Психологические основы управления. Субъект управления. Объект управления. Социальная система управления. Предмет управленческой психологии. Задачи управленческой психологии.	2	Информативная лекция. Презентации на основе современных мультимедийных средств.	Устный опрос	ОК-5.1.1/2/3 3.1 – цели, предмет, задачи управленческой психологии и их роль в организации управленческого процесса
2	Тема 2.1. Личность, её характеристики и способности	Понятие личность. Что мы подразумеваем под понятием личность. Формирование личности. Соотношение понятий личность, субъект, индивид, индивидуальность. Свойства личности (темперамент,	2	Комбинированная лекция: - информативная	Устный опрос	ОК-5.1.1/2/3 3.2 – свойства, психологические

		характер, способности, установка, направленность) с точки зрения управленческой психологии. Темперамент как индивидуальная особенность личности. Типы темперамента. Характер, черты характера. Способности. Установка как психологическая предрасположенность индивида к определённому поведению. Направленность личности.		лекция; - лекция - диалог. Презентации на основе современных мультимедийных средств.		особенности личности и профессионально важные качества менеджера, а также специфику его профессиональной деятельности
3	Тема 2.2. Психологические аспекты малых групп и коллективов	Понятие о группе. Причины вхождения людей в группы. Малая группа и её признаки. Социальная группа. Общие качества малой социальной группы с точки зрения управления. Характерные особенности группы. Классификация малых групп. Формальные и неформальные группы. Определение коллектива, само понятие «коллектив». Признаки, характеризующие коллектив. Социально-психологический климат в коллективе. Группа, как среда личностного развития, творческого самовыражения, самореализации. Противоречивый характер воздействия группы на личность.	2	Информативная лекция. Презентации на основе современных мультимедийных средств.	Устный опрос	ОК-5.1.1/2/3 3.3 – психологические аспекты малых групп и коллективов; способы личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных и культурных различий.
4	Тема 3.1. Психология деловых отношений	Понятие отношения. Межличностные отношения. Деловые отношения. Цель деловых отношений. Специфическая особенность деловых отношений. Критерии успешности деловых отношений: общительность и уровень успешности в общении; контактность; адаптивность в общении; коммуникативная и психологическая совместимость. Знание и применение на практике стилей деловых (межличностных) отношений. Знание закономерностей деловых/ межличностных отношений.	2	Информативная лекция. Презентации на основе современных мультимедийных средств.	Устный опрос	ПК-2.1.1/2/3 3.1 - закономерности формирования межличностных/деловых отношений в коллективе
5	Тема 3.2. Психология делового общения	Роль общения в управлении. Понятие общение. Деловое общение. Предмет и особенности делового общения. Содержание общения. Цели общения. Функции общения. Виды делового общения. Стороны общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная. Коммуникативные барьеры общения. Средства общения: вербальные и невербальные.	4	Комбинированная лекция: - информативная лекция; - лекция - беседа с практическими заданиями для определения типа общения и вида барьеров; - презентация на основе современных мультимедийных средств	Устный опрос	ПК-2.1.1/2/3 3.2 – особенности делового общения, коммуникативные барьеры общения

6	Тема 4.1. Понятие конфликта, его сущность.	Понятие конфликта. Сущность конфликта. Признаки конфликта. Формула конфликта. Структурный анализ конфликта. Основные структурные элементы конфликта: стороны конфликта, предмет конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта, позиции конфликтующих сторон. Типы конфликтных ситуаций. Логико-структурный анализ конфликта. Практическое применение знаний на практике: разбор и анализ конфликтной ситуации с применением формулы конфликта.	2	Комбинированная лекция: - информативная лекция; - лекция с разбором конкретных ситуаций. Презентация на основе современных мультимедийных средств	Устный опрос	ПК-2.1.1/2/3 3.3– конфликт, его сущность, причины и процесс протекания социальных конфликтов
7	Тема 4.2. Классификация, причины конфликтов	Классификация конфликтов. Конструктивные и деструктивные конфликты. Реалистические и нереалистические конфликты. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Межгрупповой конфликт. Причины конфликта. Объективные причины конфликта, отражающие несовершенство организации производства и управления. Субъективные причины конфликта, приводящие к деструктивным конфликтам. Другие причины конфликтов в управлении.	2	Информативная лекция. Презентации на основе современных мультимедийных средств.	Устный опрос	ПК-2.1.1/2/3 3.3– конфликт, его сущность, причины и процесс протекания социальных конфликтов
8	Тема 4.3. Стратегии поведения в конфликте. Типы конфликтных личностей	Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии: конструктивная, деструктивная, конформистская. Определение стратегия и тактика поведения в конфликте. Стратегии поведения в конфликте (по Томасу – Киллмену): 1) стратегия конкуренция (противоборство, принуждение, соперничество), 2) стратегия сотрудничество (кооперация); стратегия компромисс, стратегия уступка (приспособление); стратегия уклонение (уход, игнорирование, избегание). Рассмотрение стратегий по следующим параметрам: необходимость стратегии; минусы каждой стратегии; тактические действия стратегии; ресурс личности и черты личности применяющие стратегию; цель применения стратегии; недостаток стратегии. Ситуации, в которых данная стратегия целесообразна. Типы конфликтных личностей.	4	Информативная лекция. Презентации на основе современных мультимедийных средств.	Устный опрос	ПК-2.1.1/2/3 3.4 – основные модели, стратегии поведения в конфликтной ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде, а также типы конфликтных личностей
Всего			20			

4.3.2. Занятия семинарского типа

Таблица 7 – Содержание практического (семинарского) курса

№ п/п	Темы практических занятий.	Кол-во часов	Форма проведения	Оценочное средство	Формируемый результат
-------	----------------------------	--------------	------------------	--------------------	-----------------------

			занятия		
1.	<p>Тема 1.1. Семинар № 1. Исследовательские методы психологии управления.</p> <p><i>1. Темы сообщений:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Метод наблюдения. 2. Естественный и лабораторный эксперимент. 3. Изучение продуктов деятельности человека. 4. Метод тестов и анкетирования. 5. Методы изучения личности. <p><i>2. Изучение и практическое применение метода опроса и наблюдения.</i></p> <p><i>Задание 1.</i> Изучение метода опроса и письменное изложение по следующему алгоритму:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ сформулировать, что такое опрос, указать, в чём заключается суть метода опроса; ➤ какие есть виды метода опроса, опишите их; ➤ описать один из видов метода опроса - интервью (беседа), его основные достоинства и недостатки; ➤ чем отличается стандартизированное интервью от нестандартизированного; ➤ описать, что требует от интервьюера техника ведения беседы; ➤ каковы критерии эффективности интервью (перечислить и охарактеризовать). <p><i>Рекомендуемая литература (библиотека ВУЗа, читальный зал): Соснин В.А., Красникова Е.А. Социальная психология: учебник – 3-е изд. – М.: ФОРУМ, 2010</i></p> <p><i>Задание № 2.</i> Описать достоинства и недостатки метода наблюдения.</p> <p>Привести примеры применения метода наблюдения на практике.</p> <p><i>Задание № 3.</i></p> <p>Построить конструкцию опросника для проведения стандартизированного интервью (25 – 35 – 40 вопросов) по теме: «Собеседование при приёме на работу».</p>	4	Семинар-практикум	Сообщение Практическая задача	<p>ОК-5.1.1/2/3</p> <p>У.1 – пользоваться психологическими методами изучения особенностей личности;</p> <p>В.1 - методами оптимизации психического функционирования индивида, группы, сообщества в зависимости от социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в различных сферах жизнедеятельности</p>
2.	<p>Тема 2.1. Семинар № 2. Профессиограмма менеджера и её психологическая составляющая.</p> <p><i>Цель: разобрать профессионально важные психологические качества менеджера и специфику его профессиональной деятельности.</i></p> <p><i>Задание 1.</i> Составить модель руководителя нового типа по следующему алгоритму:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Факторы успеха 1.1. Профессиональные и личностные качества; 1.2. Мышление; 1.3. Эмоционально-волевые возможности; 1.4. Функциональные умения; 1.5. Этические качества <p>2. Факторы торможения.</p>	2	Работа в малых группах	Дискуссия	<p>В.1 – простейшими навыками обсуждения гуманитарных научных знаний/проблем; методами систематизации и обобщения научных знаний</p>
3.	<p>Тема 2.1. Семинар № 3. Индивидуально-типологические особенности личности</p> <p><i>Цель:</i></p> <p><i>1) научиться приёмам личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</i></p>	4	Творческие задания. Отчёт по само-диагностике	Творческая задача, отчёт по психологическому тестированию	<p>У.1 – пользоваться психологическими методами изучения особенностей</p>

	<p>2) анализ способов формирования характера;</p> <p>3) самодиагностика темперамента и индивидуальных особенностей личности</p>				<p>личности;</p> <p>В.2 - приёмами личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p>
4.	<p>Тема 2.2. Семинар № 4. Изучение психологического климата в коллективе. <i>Цели:</i></p> <p>1) исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого студента в группе / коллективе;</p> <p>2) определить степень удовлетворённости обучающимися своим коллективом;</p> <p>3) определить социально-психологический климат в коллективе.</p> <p>Методики (могут меняться/дополняться на усмотрение преподавателя):</p> <p>1) Методика А.Н. Лутошкина: «Какой у нас коллектив»</p> <p>2) Социометрический метод изучения группы</p> <p>Цель: Социометрический тест предназначен для диагностики эмоциональных связей, т.е. взаимных симпатий между членами группы и решения следующих задач:</p> <p>а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;</p> <p>б) выявление соотносительного авторитета членов групп по признакам симпатии-антипатии (лидеры, звезды, отвергнутые);</p> <p>в) обнаружение внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами.</p> <p>Методика позволяет сделать моментальный срез с динамики внутригрупповых отношений с тем, чтобы впоследствии использовать полученные результаты для реструктурирования групп, повышения их сплоченности и эффективности деятельности.</p>	2	<p>Психологическое тестирование.</p> <p>Социометрия</p>	<p>Анкета,</p> <p>Социометрический тест</p>	<p>ОК-5.1.1/2/3</p> <p>У.2 – определить степень удовлетворённости и обучающимися своим коллективом, определить социально-психологический климат в коллективе;</p> <p>У.3 - анализировать и выстраивать собственные межличностные отношения в коллективе в зависимости от психологических особенностей личности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных</p>

					и культурных различий. В.3 – методами исследования межличностных отношений в группе и социально-психологического климата в коллективе.
5.	Рубежный контроль. <i>Цель: систематизация знаний по пройденному материалу</i>	2	Контрольная работа	Письменный опрос/тест	ОК-5.1.1/2/3
6.	Тема 3.1. Семинар 5. Межличностные отношения. <i>Цель: выявлять напряжённость отношений в коллективе. Методика Т.Лири: ДМО (диагностика межличностных отношений)</i>	2	Психологическое тестирование	Отчёт по результатам психологического тестирования	ПК-2.1.1/2/3 У.1 – выявлять напряжённость отношений в малой группе / коллективе
7.	Тема 3.2. Семинар № 6. Общение и межличностные отношения в системах управления. <i>Темы докладов/презентаций:</i> 1. Общение в управленческой деятельности. 2. Виды и формы управленческого общения. 3. Национальные особенности общения. 4. Психология межличностного общения. 5. Психология межгруппового общения. 6. Механизмы делового общения, умение слушать и говорить. 7. Общение с «трудными» людьми. 8. Межличностные отношения в группах. 9. Методы и приёмы психологического влияния в деловом общении. 10. Манипулятивные приёмы воздействия и защита от них.	4	Семинар с персональной работой	Доклад / презентация	ПК-2.1.1/2/3 У.2 – моделировать теоретические знания по управлению межличностных отношений в конкретных условиях делового общения; В.1 – методами и приёмами психологического влияния в деловом взаимодействии
8.	Тема 4.3. Семинар 7. Моё поведение в конфликтной ситуации (проводится методом отработки интерактивных упражнений и самодиагностики) <i>Цели:</i> - отработать основные модели поведения личности во взаимодействии; - выявить индивидуальную стратегию и тактику поведения в конфликтной ситуации с помощью анализа своих личностных качеств и соотнесения их с "неконфликтной" личностью. <i>Интерактивные задания (могут меняться на усмотрение преподавателя):</i> "Неконфликтная	4	Работа в малых группах	Творческая задача. Отчёт по самодиагностики	ПК-2.1.1/2/3 У.3 - анализировать свои личностные качества и соотносить их с качествами

	личность"; упражнение на определение стратегии поведения в конфликте; упражнение "Достойный ответ" и т.д. <i>Тест для самодиагностики К.Н. Томаса</i>				"неконфликтной" личности; У.4 - оценивать индивидуальную стратегию и тактику поведения в конфликтной ситуации; В.2 - приёмами управления поведением, как своим, так и персонала
9	Тема 4.3. Семинар 8. Эффективное общение и рациональное поведение в конфликте (проводится методом отработки интерактивных упражнений) <i>Цель:</i> отработка способов разрешения конфликта. <i>Интерактивные задания (могут меняться на усмотрение преподавателя):</i> "Конфликтные ситуации" <i>Метод:</i> «Мозговой штурм» - «конференция идей».	6	Работа в малых группах	Работа с ситуациями	ПК-2.1.1/2/3 В.3 – навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; В.4 – опытом разработки предложений по профилактике конфликтов в организации.
9.	Зачет с оценкой	4		Тест	ОК-5.1.1/2/3 ПК-2.1.1/2/3
	Всего	34			

4.3.3. Самостоятельная работа

Таблица 8 – Задания для самостоятельного изучения

№	Темы практических занятий.	Кол-во	Оценочное	Формируемый результат
---	----------------------------	--------	-----------	-----------------------

п/п		часов	средств	
1.	<p>Тема 1.1. Подготовка к семинару № 1. Исследовательские методы психологии управления.</p> <p><i>1. Темы сообщений:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Метод наблюдения. 2. Естественный и лабораторный эксперимент. 3. Изучение продуктов деятельности человека. 4. Метод тестов и анкетирования. 5. Методы изучения личности. <p><i>2. Изучение метода опроса и наблюдения.</i></p> <p><i>Задание 1.</i> Изучение метода опроса по следующему плану:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ что такое опрос, указать, в чём заключается суть метода опроса; ➤ виды метода опроса; ➤ вид метода опроса - интервью (беседа), его основные достоинства и недостатки; ➤ отличие стандартизированного интервью от нестандартизированного; ➤ что требует от интервьюера техника ведения беседы; ➤ каковы критерии эффективности интервью . <p><i>Рекомендуемая литература (библиотека ВУЗа, читальный зал): Соснин В.А., Красникова Е.А. Социальная психология: учебник – 3-е изд. – М.: ФОРУМ, 2010</i></p> <p><i>Задание № 2.</i> Изучить достоинства и недостатки метода наблюдения.</p>	4	Сообщение Практическая задача	<p>ОК-5.1.1/2/3</p> <p>У.1 – пользоваться психологическими методами изучения особенностей личности;</p> <p>В.1 - методами оптимизации психического функционирования индивида, группы, сообщества в зависимости от социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в различных сферах жизнедеятельности</p>
2.	<p>Тема 2.1. Подготовка к семинару № 2. Профессиограмма менеджера и её психологическая составляющая.</p> <p><i>Задание.</i> Изучить профессиограмму менеджера.</p>	2	Дискуссия	<p>ОК-5.1.1/2/3</p> <p>В.1 – простейшими навыками обсуждения гуманитарных научных знаний/проблем; методами систематизации и обобщения научных знаний</p>
3.	<p>Тема 2.1. Подготовка к семинару № 3. Индивидуально-типологические особенности личности</p> <p>Самодиагностика темперамента и индивидуальных особенностей личности</p>	4	Отчёт по самодиагностике	<p>ОК-5.1.1/2/3</p> <p>У.1 – пользоваться психологическими методами изучения особенностей личности;</p> <p>В.2 - приёмами личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p>
4.	<p>Тема 2.2. Подготовка к семинару № 4. Изучение психологического климата в коллективе.</p> <p><i>1. Повторить тему:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Группа и межличностные отношения в группе. 2) Коллектив, социально-психологический климат в коллективе. <p><i>2. Подобрать методики для изучения внутригрупповых отношений, социально-психологического</i></p>	2	Анкета, Социометрический тест	<p>ОК-5.1.1/2/3</p> <p>У.2 – определить степень удовлетворённости обучающимися своим коллективом, определить социально-психологический</p>

	<i>климата в коллективе.</i>			<p>климат в коллективе;</p> <p>У.3 - анализировать и выстраивать собственные межличностные отношения в коллективе в зависимости от психологических особенностей личности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p> <p>В.3 – методами исследования межличностных отношений в группе и социально-психологического климата в коллективе.</p>
5.	Подготовка к рубежному контролю. Повторение, обобщение и систематизация знаний по пройденному материалу	4	Письменный опрос/тест	ОК-5.1.1/2/3
6.	Тема 3.1. Подготовка к семинару 5. Межличностные отношения. Систематизация знаний по теме	8	Тест	ПК-2.1.1/2/3 У.1 – выявлять напряжённость отношений в малой группе / коллективе
7.	Тема 3.2. Подготовка к семинару № 6. Общение и межличностные отношения в системах управления. <i>Темы докладов/презентаций:</i> 1. Общение в управленческой деятельности. 2. Виды и формы управленческого общения. 3. Национальные особенности общения. 4. Психология межличностного общения. 5. Психология межгруппового общения. 6. Механизмы делового общения, умение слушать и говорить. 7. Общение с «трудными» людьми. 8. Межличностные отношения в группах. 9. Методы и приёмы психологического влияния в деловом общении. 10. Манипулятивные приёмы воздействия и защита от них.	8	Доклад / презентация	ПК-2.1.1/2/3 У.2 – моделировать теоретические знания по управлению межличностных отношений в конкретных условиях делового общения; В.1 – методами и приёмами психологического влияния в деловом взаимодействии
8.	Тема 4.3. Подготовка к семинару № 7. Моё поведение в конфликтной ситуации (проводится методом отработки интерактивных упражнений и самодиагностики) <i>Задание:</i> 1) <i>Повторить следующие вопросы по теме:</i> Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии: конструктивная, деструктивная, конформистская. Определение стратегии и тактика поведения в конфликте. Стратегии поведения в конфликте (по Томасу – Киллмену). Ситуации, в которых данная стратегия целесообразна.	10	Отчёт по самодиагностике	ПК-2.1.1/2/3 У.3 - анализировать свои личностные качества и соотносить их с качествами "неконфликтной" личности; У.4 - оценивать индивидуальную стратегию и тактику поведения в

	2) Провести самодиагностику с целью: выявить индивидуальную стратегию и тактику поведения в конфликтной ситуации. Тест для самодиагностики К.Н. Томаса			конфликтной ситуации; В.2 - приёмами управления поведением, как своим, так и персонала
9	Тема 4.3. Подготовка к семинару № 8. Эффективное общение и рациональное поведение в конфликте (проводится методом отработки интерактивных упражнений) Цель: отработка способов разрешения конфликта.	8	Работа с ситуациями	ПК-2.1.1/2/3 В.3 – навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; В.4 – опытом разработки предложений по профилактике конфликтов в организации.
9.	Подготовка к зачету: повторение и обобщение материала	4	Тест	ОК-5.1.1/2/3 ПК-2.1.1/2/3
	Всего	54		

5. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

5.1. Образовательные технологии

Реализация различных видов учебной работы при изучении обучающимися дисциплины, предусматривает использование в учебном процессе инновационных образовательных технологий, активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой.

Активные формы занятий побуждают обучаемых к мыслительной активности, к проявлению творческого, исследовательского подхода и поиску новых идей для решения разнообразных задач по направлению подготовки и способствуют разнообразному (индивидуальному, групповому, коллективному) изучению (усвоению) учебных вопросов (проблем), активному взаимодействию обучаемых и преподавателя, живому обмену мнениями между ними, нацеленному на выработку правильного понимания содержания изучаемой темы и способов ее практического использования. В соответствии с этим при изучении дисциплины предусматривается использование следующих образовательных технологий:

1. Входной контроль в виде решения тестовых заданий.
2. Теоретические занятия - занятия лекционного типа в виде:
 - вступительная лекция / лекция информация с элементами визуализации;
 - тематическая лекция / лекция-визуализация;
 - итоговая лекция / лекция-визуализация.
3. Занятия семинарского типа в виде круглого стола с устной формой изложения докладов и организацией дискуссии по теме семинарского занятия, решения ситуационных задач.

5.2. Лицензионное программное обеспечение

В образовательном процессе при изучении дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение:

1. ОС Microsoft Windows 7 (лицензии Microsoft Open License (Value) Academic).
2. Microsoft Office 2007 (лицензии Microsoft Open License (Value) Academic)
3. Kaspersky Endpoint Security (лицензия 1C1C-200323-080435-420-499 до 04.04.2021).
4. СПС Консультант Плюс (договор №ИП20-92 от 01.03.2020).
5. Контент-фильтрация (договор с ООО «СкайДНС» Ю-04056 от 14 января 2020 года.
6. Система тестирования INDIGO (лицензия №54736 от 07.09.2018).

5.3. Современные профессиональные базы данных

В образовательном процессе при изучении дисциплины используются следующие современные профессиональные базы данных:

Электронно-библиотечная система «Университетская Библиотека Онлайн» - <https://biblioclub.ru/>.

Научная электронная библиотека - www.elibrary.ru.

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.

Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>

Архив научных журналов НП Национальный Электронно-Информационный Консорциум (НЭИКОН) (arch.neicon.ru)

Научная библиотека открытого доступа - <https://cyberleninka.ru>

База данных ScienceDirect содержит более 1500 журналов издательства Elsevier, среди них издания по экономике и эконометрике, бизнесу и финансам, социальным наукам и психологии, математике и информатике. Коллекция журналов Economics, Econometrics and Finance -<https://www.sciencedirect.com/#open-access>.

Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии «ПСИ-ФАКТОР» - <http://psyfactor.org/>.

5.4. Информационные справочные системы

Изучение дисциплины сопровождается применением информационных справочных систем:

1. СПС Консультант Плюс (договор №ИП20-92 от 01.03.2020).

6. Оценочные средства для проведения входного, текущего, рубежного контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине и методические материалы по ее освоению

Типовые задания, база тестов и иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины (в т.ч. в процессе ее освоения), а также методические материалы, определяющие процедуры этой оценки приводятся в приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

Универсальная система оценивания результатов обучения выполняется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации успеваемости, утверждённое приказом ректора от 19.09.2019г. № 218 о/д и включает в себя системы оценок:

- 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»;
- 2) «зачтено», «не зачтено».

7. Основная и дополнительная учебной литература и электронные образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

7.1. Основная учебная литература

1. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б.Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

2. Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. – Москва : Юнити, 2015. – 463 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01629-0. – Текст : электронный.

7.2. Дополнительная учебная литература

1. Райзберг, Б.А. Психологические основы управления : учебное пособие / Б.А. Райзберг, А.К. Тутунджян. – Москва : Юнити, 2015. – 239 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114549> . – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00867-8. – Текст : электронный.

2. Войцеховский, С.Н. Социология и психология управления: Раздел «Социальное моделирование и программирование» / С.Н. Войцеховский, И.С. Орловская. – Санкт-Петербург : Петрополис, 2008. – 144 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=255093> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9676-0148-1. – Текст : электронный.

3. Социальная психология : учебник / под ред. А.М. Столяренко. – 3-е изд., доп. – Москва: Юнити, 2016. – 431 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446598> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-02844-6. – Текст : электронный.
4499-0064-7. – DOI 10.23681/363425. – Текст : электронный.

7.3. Электронные образовательные ресурсы

1. Коллекция Федерального центра информационно-образовательных ресурсов ФЦИОР: <http://fcior.edu.ru/>
2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов: <http://schoolcollection.edu.ru>.
3. Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент <http://ecsocman.hse.ru>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: <http://window.edu.ru/>

8. Дополнительные ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал.
<http://window.edu.ru/> - Единое окно доступа к информационным ресурсам.
https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26654 - Бизнес, менеджмент и право.
<http://www.dis.ru/management/> - Менеджмент в России и за рубежом.
<http://www.uptp.ru> – сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления».
<http://ecsocman.hse.ru/>- Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент.
<http://hrm.ru> – Ведущий портал о кадровом менеджменте.
<http://www.cfin.ru> – Информационный сайт «Корпоративный менеджмент».
<http://www.hr-journal.ru> – Журнал «Работа с персоналом».
<http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
<http://www.mevriz.ru> - Журнал «Менеджмент в России и за рубежом».
<http://www.management.aanet.ru> – Библиотека менеджмента.
<http://www.pragmatist.ru> – Энциклопедия менеджмента.
<http://infomanagement.ru> - Информационный сайт «Info Management».
<http://marketingclub.ru> – Российский маркетинг – клуб: маркетинг, менеджмент, реклама .
<http://levada.ru> – Аналитический центр Юрия Левады.
<http://www.wciom.ru> – Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ).
<http://kdelo.ru> - «Кадровое дело» - практический журнал по работе с персоналом.
<http://www.hrm.ua> - «HRMagazine» - журнал об управлении персоналом.
<http://www.hr-journal.ru> - «HR-Journal» - электронный журнал.
<http://www.pplus.ru> «Технология успеха» - деловой интернет-журнал.
<http://www.businessstest.ru> - «Деловые тесты».
<http://testme.org.ua> - «Тесты».
<http://www.rhr.ru> - «Человеческие ресурсы России».
<http://www.hr-portal.ru> - «HR-Portal»: Сообщество HR-Профессионалов.
<http://assessment.ru/Assessment.ru> Все о том, как оценивают персонал в мире.
<http://enbv.narod.ru> - «Библиотека Воеводина» (библиотека книг по экономике, управлению персоналом).
<http://www.staff-lab.ru> - «Эффективная оценка персонала».
<http://corpculture.ru> - «Институт корпоративной культуры».
<http://www.cfin.ru> - «Корпоративный менеджмент».
<http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система «Россия».
<http://www.rts.ru> (РТС).
<http://www.rbc.ru> - информационное агентство РБК.

Интернет-ресурсы www.mchs.gov.ru - сайт МЧС РФ.

<http://www.mvd.ru> - сайт МВД РФ.

<http://www.dic.academic.ru> - Академик. Словари и энциклопедии.

<http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека.

<http://biblioclub.ru> - Базовая коллекция ЭБС «Университетская библиотека online».

<http://biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».

www.elibrary.ru - Научная электронная библиотека.

9. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для изучения дисциплины используется любая мультимедийная аудитория. Мультимедийная аудитория оснащена современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из:

мультимедийного проектора,

проекционного экрана,

акустической системы,

персонального компьютера (с техническими характеристиками не ниже: процессор не ниже 1.6.GHz, оперативная память – 1 Gb, интерфейсы подключения: USB, audio, VGA).

Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть «Интернет».

Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплин.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе «Университетская библиотека ONLINE», доступ к которой предоставлен обучающимся. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям ФГОС ВО.

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины
Управленческая психология Б1.В.ДВ.1.1

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВХОДНОГО,
ТЕКУЩЕГО, РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ И
МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ЕЕ ОСВОЕНИЮ**

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ
(Б1.В.ДВ.1.1.)

По направлению подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность	Менеджмент организации
Квалификация (степень) выпускника (уровень направления подготовки)	бакалавр
Форма обучения	очная

6.1. Оценочные средства по итогам освоения дисциплины

6.1.1. Цель оценочных средств

Целью оценочных средств является установление соответствия уровня подготовленности обучающегося на данном этапе обучения требованиям рабочей программы по дисциплине «Управленческая психология».

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки персональных образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Управленческая психология».

Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Комплект оценочных средств включает: контрольные материалы для проведения всех видов контроля в форме тестовых заданий, доклада-презентации на семинарских занятиях, практических и ситуационных задач и промежуточной аттестации в форме тестовых заданий к зачету.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Управленческая психология».

6.1.2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины

Объектами оценивания являются:

ОК5.1.1/2/3 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ПК2.1.1/2/3 - владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.

Результатами освоения дисциплины являются:

Компетенция ОК-5

Знание:

3.1 – цели, предмет, задачи управленческой психологии и их роль в организации управленческого процесса;

3.2 – свойства, психологические особенности личности и профессионально важные качества менеджера, а также специфику его профессиональной деятельности;

3.3 – психологические аспекты малых групп и коллективов; способы личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных и культурных различий.

Умение:

У.1 – пользоваться психологическими методами изучения особенностей личности;

У.2 – определить степень удовлетворённости обучающимися своим коллективом, определить социально-психологический климат в коллективе;

У.3 - анализировать и выстраивать собственные межличностные отношения в коллективе

в зависимости от психологических особенностей личности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.

Владение:

В.1 – простейшими навыками обсуждения гуманитарных научных знаний/проблем; методами систематизации и обобщения научных знаний;

В.2 - приёмами личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; методами организации отношений различных этнических, конфессиональных и культурных групп в трудовом коллективе

В.3 – методами исследования межличностных отношений в группе и социально-психологического климата в коллективе.

Компетенция ПК-2

Знание:

3.1 - закономерности формирования межличностных/деловых отношений в коллективе;
3.2 – особенности делового общения, коммуникативные барьеры общения
3.3– конфликт, его сущность, причины и процесс протекания социальных конфликтов;
3.4 – основные модели, стратегии поведения в конфликтной ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде, а также типы конфликтных личностей

Умение:

У.1 – выявлять напряжённость отношений в малой группе /коллективе;
У.2 – моделировать теоретические знания по управлению межличностных отношений в конкретных условиях делового общения;
У.3 - анализировать свои личностные качества и соотносить их с качествами "неконфликтной" личности;
У.4 - оценивать индивидуальную стратегию и тактику поведения в конфликтной ситуации;

Владение:

В.1 – методами и приёмами психологического влияния в деловом взаимодействии;
В.2 - приёмами управления поведением, как своим, так и персонала;
В.3 - навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде;
В.4 – опытом разработки предложений по профилактике конфликтов в организации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины с указанием этапов их формирования

Контролируемые		Контролируемые компетенции (или её части)		Планируемые результаты освоения дисциплины	Вид контроля и наименование оценочного средства		
Разделы дисциплины	Темы занятий	Код	Содержание компетенции		<i>входной</i>	<i>текущий</i>	<i>промежуточный</i>
Раздел 1. Психологические основы управления	Тема 1.1л. Управленческая психология, её объект, предмет, задачи.	ОК5.1.1/2/3	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	3.1		Устный опрос	зсо
	Тема 1.1с. Исследовательские методы психологии управления.			У.1 В.1		Сообщение. Практическая задача	зсо
Раздел 2. Личность и коллектив	Тема 2.1л. Личность, её характеристики и способности	ОК5.1.1/2/3	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	3.2		Устный опрос	зсо
	Тема 2.1с. Профессиограмма менеджера и её психологическая составляющая			В.1		Дискуссия	зсо
	Тема 2.1с. Индивидуально-типологические особенности личности	ПК2.1.1/2/3	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде	У.1 В.2		Творческая задача, отчёт по психологическому тестированию	зсо
	Тема 2.2л. Психологические аспекты малых групп и коллективов			3.3		Устный опрос	зсо
	Тема 2.2с. Изучение психологического климата в коллективе			У.2 У.3 В.3		Анкета. Социометрический тест	зсо
	Рубежный контроль					Тест/письмен	зсо

						ный опрос	
Раздел 3. Межличностные отношения и психология делового общения	Тема 3.1л. Психология деловых отношений	ПК2.1.1/2/3	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде	3.1		Устный опрос	зсо
	Тема 3.1с. Межличностные отношения			У.1			зсо
	Тема 3.2л. Психология делового общения			3.2		Устный опрос	зсо
	Тема 3.2с. Общение и межличностные отношения в системах управления			У.2 В.1			зсо
Раздел 4. Конфликты и способы их решения	Тема 4.1л. Понятие конфликта его сущность	ПК2.1.1/2/3	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде	3.3		Устный опрос	зсо
	Тема 4.2л. Классификация, причины конфликтов			3.3		Устный опрос	зсо
	Тема 4.3л. Стратегии поведения в конфликте. Типы конфликтных личностей			3.4		Устный опрос	зсо
	Тема 4.3с. Моё поведение в конфликтной ситуации			У.3 У.4 В.2		Творческая задача. Отчёт по самодиагностике	зсо
	Тема 4.3с. Эффективное общение и рациональное поведение в конфликте.			В.3 В.4		Работа с ситуациями	зсо

6.1.3. Формы контроля и оценки результатов освоения

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений и уровня владений формирующихся компетенций в рамках освоения дисциплины. В соответствии с учебным планом и рабочей программой дисциплины «Управленческая психология» предусматривается текущий, рубежный и промежуточный контроль результатов освоения.

6.1.4 Система оценивания комплекта оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации

Система оценивания каждого вида работ описана в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, утвержденным Приказом ректора от 19.09.2019 г. № 218 о/д.

6.2. Примерные (типовые) контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений (или опыта деятельности), в процессе освоения дисциплины (модуля, практики), характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

6.2.1. Примерные (типовые) контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля на занятиях лекционного типа

Текущий контроль проводится в разрезе оценки компетенций, предусмотренных в РПД:

ОК5.1.1/2/3 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ПК2.1.1/2/3- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИИ ОК5.1.1/2/3

1. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ УСТНОГО ОПРОСА ПО ТЕМАМ:

Тема 1.1. Управленческая психология, её объект, предмет, задачи (формируемый результат):

3.1 – цели, предмет, задачи управленческой психологии и их роль в организации управленческого процесса)

1. Понятие психологии, её предмет.
2. Какие способности личности развивает психология.
3. Управленческая психология, её предмет, объект, задачи.
4. Каковы психологические основы управления.
5. В чём суть социальной системы управления.

Тема 2.1. Личность, её характеристики и способности (формируемый результат: 3.2 – свойства, психологические особенности личности и профессионально важные качества менеджера, а также специфику его профессиональной деятельности)

1. Понятие личности.
2. Базовые категории психологии личности: индивид, личность, индивидуальность.
3. Свойства, психологические особенности личности, с точки зрения управленческой психологии.
4. Что такое темперамент, его типы.
5. Соотношение типов нервной системы и темперамента.

6. Инструментальные проявления индивидуальности: характер и способности.
7. Профессиональные способности менеджера.
8. Что такое установка и направленность личности.

Тема 2.2. Психологические аспекты малых групп и коллективов (формируемый результат: 3.3 – психологические аспекты малых групп и коллективов; способы личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных и культурных различий)

1. Каковы социально-психологические особенности малой группы.
2. Классификация малых групп.
3. Понятие коллектив и его признаки.
4. Группа, как среда личностного развития с учётом толерантного восприятия социальных и культурных различий.
5. Противоречивый характер воздействия группы на личность.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИИ ПК2.1.1/2/3

1. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ УСТНОГО ОПРОСА ПО ТЕМАМ:

Тема 3.1. Психология деловых отношений (формируемый результат: 3.1 – закономерности формирования межличностных/деловых отношений в коллективе)

1. Понятия: отношения, межличностные отношения, деловые отношения.
2. Какова цель и специфические особенности деловых отношений.
3. Критерии успешности межличностных/деловых отношений в коллективе.
5. Закономерности межличностных/деловых отношений в коллективе.

Тема 3.2. Психология делового общения (формируемый результат: 3.2 – особенности делового общения, коммуникативные барьеры общения)

1. Понятие общения и его роль в управленческой деятельности.
2. Предмет и особенности делового общения.
3. Содержание и цели делового общения.
4. Функции делового общения.
5. Виды делового общения.
6. Коммуникативная сторона общения.
7. Интерактивная сторона общения.
8. Перцептивная сторона общения.
9. Коммуникативные барьеры общения.

Тема 4.1. Понятие конфликта, его сущность (формируемый результат: 3.3 – конфликт, его сущность, причины и процесс протекания социальных конфликтов)

1. Понятие конфликта и его сущность.
2. Признаки конфликта, формула конфликта.
3. Структурные элементы конфликта.
4. Стороны конфликта.
5. Предмет конфликта.
6. Образ конфликтной ситуации.
7. Мотивы конфликта.

Тема 4.2. Классификация, причины конфликтов (формируемый результат: 3.3 – конфликт, его сущность, причины и процесс протекания социальных конфликтов)

1. Конструктивные и деструктивные конфликты.
2. Реалистические и нереалистические конфликты.

3. Внутрличностный конфликт.
4. Межличностный конфликт.
5. Межгрупповой конфликт.
6. Объективные причины конфликта, отражающие несовершенство организации производства и управления.
7. Субъективные причины конфликта, приводящие к деструктивным конфликтам.

Тема 4.3. Стратегии поведения в конфликте. Типы конфликтных личностей. (формируемый результат: 3.4 – основные модели, стратегии поведения в конфликтной ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде, а также типы конфликтных личностей)

1. Конструктивная модель поведения личности в конфликтном взаимодействии.
2. Деструктивная модель поведения личности в конфликтном взаимодействии.
3. Конформистская модель поведения личности в конфликтном взаимодействии.
4. Стратегии поведения в конфликте и их характеристика.
5. Типы конфликтных личностей.

Примерные (типовые) контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля на занятиях семинарского типа.

Текущий контроль проводится в разрезе оценки компетенций, предусмотренных в РПД:

ОК5.1.1/2/3 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ПК2.1.1/2/3- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИИ ОК5.1.1/2/3

1. Примерный перечень дискуссионных тем и практических заданий (практическая задача, творческие задания, отчёт по практическому заданию/ по самодиагностике) для проведения занятий семинарского типа:

Тема 1.1. Семинар № 1. Исследовательские методы психологии управления (формируемый результат: У.1 – пользоваться психологическими методами изучения особенностей личности; В.1 – простейшими навыками обсуждения гуманитарных научных знаний/проблем; методами систематизации и обобщения научных знаний)

1. Темы сообщений:

1. Метод наблюдения.
2. Естественный и лабораторный эксперимент.
3. Изучение продуктов деятельности человека.
4. Метод тестов и анкетирования.
5. Методы изучения личности.

2. Изучение метода опроса и наблюдения.

Задание 1. Изучение метода опроса по следующему плану:

- что такое опрос, указать, в чём заключается суть метода опроса;
- виды метода опроса;
- вид метода опроса - интервью (беседа), его основные достоинства и недостатки;
- отличие стандартизированного интервью от нестандартизированного;
- что требует от интервьюера техника ведения беседы;
- каковы критерии эффективности интервью .

Рекомендуемая литература (библиотека ВУЗа, читальный зал): Соснин В.А., Красникова Е.А. Социальная психология: учебник – 3-е изд. – М.: ФОРУМ, 2010

Задание № 2. Изучить достоинства и недостатки метода наблюдения.

Тема 2.1. Семинар № 2. Профессиограмма менеджера и её психологическая составляющая (формируемый результат: В.1 – простейшими навыками обсуждения гуманитарных научных знаний/проблем; методами систематизации и обобщения научных знаний)

Цель: разобрать профессионально важные психологические качества менеджера и специфику его профессиональной деятельности.

Задание 1. Составить модель руководителя нового типа по следующему алгоритму:

1. Факторы успеха
 - 1.1. Профессиональные и личностные качества;
 - 1.2. Мышление;
 - 1.3. Эмоционально-волевые возможности;
 - 1.4. Функциональные умения;
 - 1.5. Этические качества
2. Факторы торможения.

Тема 2.1. Семинар № 3. Индивидуально-типологические особенности личности (формируемый результат: У.1 – пользоваться психологическими методами изучения особенностей личности; В.2 - приёмами личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; методами организации отношений различных этнических, конфессиональных и культурных групп в трудовом коллективе)

Цель:

- 1) научиться приёмам личностного развития с учётом возможностей командного взаимодействия, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
- 2) анализ способов формирования характера;
- 3) самодиагностика темперамента и индивидуальных особенностей личности

Тема 2.2. Семинар № 4. Изучение психологического климата в коллективе (формируемый результат: У.2 – определить степень удовлетворённости обучающимися своим коллективом, определить социально-психологический климат в коллективе; У.3 - анализировать и выстраивать собственные межличностные отношения в коллективе в зависимости от психологических особенностей личности, толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; В.3 – методами исследования межличностных отношений в группе и социально-психологического климата в коллективе)

Цели:

- 1) исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого студента в группе / коллективе;
- 2) определить степень удовлетворённости обучающимися своим коллективом;
- 3) определить социально-психологический климат в коллективе.

Методики (могут меняться/дополняться на усмотрение преподавателя):

- 1) Методика А.Н. Лутошкина: «Какой у нас коллектив»
- 2) Социометрический метод изучения группы

Цель: Социометрический тест предназначен для диагностики эмоциональных связей, т.е. взаимных симпатий между членами группы и решения следующих задач:

- а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;

- б) выявление соотносительного авторитета членов групп по признакам симпатии-антипатии (лидеры, звезды, отвергнутые);
 в) обнаружение внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами.

Методика позволяет сделать моментальный срез с динамики внутригрупповых отношений с тем, чтобы впоследствии использовать полученные результаты для переструктурирования групп, повышения их сплоченности и эффективности деятельности.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИИ ПК2.1.1/2/3

1. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДИСКУССИОННЫХ ТЕМ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ (ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА, ТВОРЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ, ОТЧЁТ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ЗАДАНИЮ/ ПО САМОДИАГНОСТИКЕ) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ СЕМИНАРСКОГО ТИПА:

Тема 3.1. Семинар 5. Межличностные отношения (формируемый результат: У.1 – выявлять напряжённость отношений в малой группе / коллективе)

Цель: выявлять напряжённость отношений в коллективе.

Методика Т.Лири: ДМО (диагностика межличностных отношений)

Тема 3.2. Семинар № 6. Общение и межличностные отношения в системах управления (формируемый результат: У.2 – моделировать теоретические знания по управлению межличностных отношений в конкретных условиях делового общения; В.1 – методами и приёмами психологического влияния в деловом взаимодействии)

Темы докладов/презентаций:

1. Общение в управленческой деятельности.
2. Виды и формы управленческого общения.
3. Национальные особенности общения.
4. Психология межличностного общения.
5. Психология межгруппового общения.
6. Механизмы делового общения, умение слушать и говорить.
7. Общение с «трудными» людьми.
8. Межличностные отношения в группах.
9. Методы и приёмы психологического влияния в деловом общении.
10. Манипулятивные приёмы воздействия и защита от них.

Тема 4.3. Семинар 7. Моё поведение в конфликтной ситуации (проводится методом отработки интерактивных упражнений и самодиагностики), (формируемый результат: У.3 - анализировать свои личностные качества и соотносить их с качествами "неконфликтной" личности; У.4 - оценивать индивидуальную стратегию и тактику поведения в конфликтной ситуации; В.2 - приёмами управления поведением, как своим, так и персонала)

Цели:

- отработать основные модели поведения личности во взаимодействии;
- выявить индивидуальную стратегию и тактику поведения в конфликтной ситуации с помощью анализа своих личностных качеств и соотнесения их с "неконфликтной" личностью.

Интерактивные задания (могут меняться на усмотрение преподавателя): "Неконфликтная личность"; упражнение на определение стратегии поведения в конфликте; упражнение "Достойный ответ" и т.д.

Тест для самодиагностики К.Н. Томаса

Тема 4.3. Семинар 8. Эффективное общение и рациональное поведение в конфликте (проводится методом отработки интерактивных упражнений), (формируемый результат: В.3 – навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; В.4 – опытом разработки предложений по профилактике конфликтов в организации).

Цель: отработка способов разрешения конфликта.

Интерактивные задания (могут меняться на усмотрение преподавателя):

"Конфликтные ситуации"

Метод: «Мозговой штурм» - «конференция идей».

6.1.4.3. Примерные (типовые) контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля на занятиях семинарского типа.

Текущий контроль проводится в разрезе оценки компетенций, предусмотренных в РПД:

ОК5.1.1/2/3 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ПК2.1.1/2/3- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.

Рубежный контроль для оценки компетенции «ОК5.1.1/2/3»

Примерные (типовые) контрольные задания или иные материалы для проведения рубежного контроля (оценка компетенции «ОК5.1.1/2/3»)

1. Психология – это...

- а) наука, изучающая душу;
- б) это наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности;
- в) наука, изучающая психологические особенности трудовой деятельности человека;
- г) наука, изучающая социально-психологические проявления личности человека, его взаимоотношения с людьми, с группой, психологическую совместимость, социально-психологические проявления в больших группах.

2. Психология управления – это...

- а) отрасль психологической науки, обеспечивающая научно-практическое направление, целью которого являются исследование и психологическое обеспечение решения проблем организации деятельности в условиях рыночной системы хозяйствования;
- б) отрасль психологии, изучающая нужды и ожидания потребителей, психологические средства воздействия на людей с целью создания спроса на подлежащий сбыту продукт;
- в) специфическая отрасль практической психологии;
- г) отрасль психологии, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности.

3. Психология управления изучает следующие проблемы:

- а) соответствие работника конкретной организации;
- б) соответствие работника его профессии;
- в) анализ влияния организации на социально- психологическую структуру и развитие коллектива;
- г) изучение личности работника в организации;
- д) профессиональный отбор.

4. Объектом психологии управления является:

- а) закономерности развития трудовых навыков;
- б) изучение наиболее эффективных способов улучшения условий в населенных пунктах, где протекает деятельность людей;
- в) люди, входящие в организации;
- г) деятельность людей, объединённых в одну организацию, подчиняющихся нормам и правилам этой организации, выполняющих предписанную им работу в соответствии со всеми требованиями.

5. Принципы управления:

- а) системность, соединение коллегиальности и единоначалия, гласность;
- б) социальная направленность, комплексность, гласность, системность, объективность;
- в) социальная направленность, законность в управленческой деятельности, гласность, соединение коллегиальности и единоначалия, комплексность, системность, объективность;
- г) социальная направленность, законность в управленческой деятельности, объективность, системность, комплексность, гласность.

6. Методы психологии управления:

- а) наблюдение, эксперимент;
- б) наблюдение, эксперимент, социометрия, интервью, собеседование, тестирование;
- в) наблюдение, эксперимент, социально-психологические методы, экономические;
- г) социально-психологические, экономические, административные;
- д) наблюдение, эксперимент, тестирование, социометрия, анализ результатов деятельности, «мозговой штурм», устная беседа, письменная беседа, собеседование, дискуссия.

7. Какие из перечисленных качеств личности относятся к классу «Психические процессы»?

- а) направленность;
- б) мышление;
- в) знания;
- г) воображение;
- д) речь;
- е) угнетение.

8. Какие из перечисленных качеств личности относятся к классу «Психические свойства»?

- а) память;
- б) умения;
- в) способности;
- г) темперамент;
- д) мастерство;
- е) подъём.

9. Какие из перечисленных качеств личности относятся к классу «Психические состояния»?

- а) характер;
- б) восприятие;
- в) угнетение;
- г) навыки;
- д) воля;
- е) подъём.

10. Какие из перечисленных качеств личности относятся к классу «Психические образования»?

- а) знания;
- б) мастерство;
- в) эмоции;
- г) темперамент;
- д) умения;
- е) ощущения.

11. Дайте определения понятий:

1-личность; 2-темперамент; 3-характер; 4-способности

- а) индивидуально-психологические особенности человека, определяющие динамику протекания его психических процессов и поведения;
- б) совокупность существенных устойчивых психических свойств человека как члена общества, которые проявляются в его отношении к действительности и накладывают отпечаток на его поведение и поступки;
- в) совокупность свойств, которые служат условием успеха в определённой деятельности;
- г) человек, рассматриваемый как сознательное разумное существо, обладающее речью и способностью к трудовой деятельности и находящееся в определённых отношениях с другими людьми.

12. Под малой группой понимают ...

13. Причины вхождения людей в группы: 1) ...; 2) ...; ...; 6)

14. Общими качествами малой социальной группы с точки зрения управления можно считать следующие: 1) ...; ... 9)

15. Свойства и признаки малой группы по А.И. Донцову: ...

16. Заполните таблицу: «Классификация групп»

Основания для классификации	Различают группу	Краткая характеристика групп
1. По порядку возникновения		
2. По характеру контактов		
3. По общественному статусу		
4. По уровню развития		
5. По значимости		

17. Заполните таблицу: «Отличительные признаки формальной группы от неформальной группы»:

Признаки формальной группы	Признаки неформальной группы

18. Для того, чтобы назвать малую группу коллективом, она должна соответствовать следующим требованиям: 1) ...; ...; 4)

19. Социально-психологический климат коллектива – это ...

20. Мы знаем, что психическое состояние коллектива характеризуется степенью удовлетворённости им своей деятельностью и её результатами. Перечислите, что влияет на степень удовлетворённости: 1) ...; ...; 6)

21. Как группа влияет на личностное развитие личности, учитывая командное взаимодействие и толерантное восприятие социальных и культурных различий ...

22. Назовите способы личностного развития личности с учётом возможностей командного взаимодействия

6.1.4.4. Примерные (типовые) контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации

Зачет сдается в устной форме по вопросам.

Вопросы к зачету по дисциплине «Управленческая психология»:

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Управленческая психология, её объект, предмет, задачи.	ОК5.1.1/2/3
2. Исследовательские методы психологии управления.	ОК5.1.1/2/3
3. Личность, её характеристики и способности.	ОК5.1.1/2/3
4. Профессионально важные психологические качества менеджера и специфика его профессиональной деятельности.	ОК5.1.1/2/3
5. Индивидуально-типологические особенности личности.	ОК5.1.1/2/3
6. Психологические аспекты малых групп.	ОК5.1.1/2/3
7. Психологические характеристики коллектива.	ОК5.1.1/2/3
8. Социально-психологический климат в коллективе.	ОК5.1.1/2/3
9. Способы саморазвития личности с учётом возможностей командного взаимодействия и толерантного восприятия социальных и культурных различий.	ОК5.1.1/2/3
10. Психология деловых отношений.	ПК2.1.1/2/3
11. Формирование межличностных отношений в коллективе.	ПК2.1.1/2/3
12. Психология делового общения.	ПК2.1.1/2/3
13. Коммуникативные барьеры общения.	ПК2.1.1/2/3
14. Общение и межличностные отношения в системах управления.	ПК2.1.1/2/3
15. Национальные особенности делового общения.	ПК2.1.1/2/3
16. Методы и приёмы психологического влияния в деловом общении.	ПК2.1.1/2/3
17. Манипулятивные приёмы воздействия и защита от них.	ПК2.1.1/2/3
18. Понятие конфликта, его сущность.	ПК2.1.1/2/3
19. Классификация конфликтов.	ПК2.1.1/2/3
20. Причины и процесс протекания социальных конфликтов.	ПК2.1.1/2/3
21. Стратегии поведения в конфликте.	ПК2.1.1/2/3
22. Типы конфликтных личностей.	ПК2.1.1/2/3

6.2. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины «Управленческая психология»

Дисциплина «управленческая психология» считается освоенной обучающимся, если он имеет положительные результаты промежуточного, текущего и итогового контроля. Это означает, что обучающийся освоил необходимый уровень теоретических знаний по дисциплине «Управленческая психология».

Контактная и самостоятельная работа осуществляется обучающимся в соответствии с учебным планом, календарным учебным графиком и рабочей программой дисциплины.

Контактная работа предусматривает взаимодействие обучающегося с преподавателем в электронной информационно-образовательной среде института:

- лекции и практические/семинарские занятия,
- индивидуальные консультации преподавателя, по возникающим у обучающегося вопросам в процессе освоения учебного материала дисциплины

Для достижения вышеуказанного обучающийся должен соблюдать следующие правила, позволяющие освоить дисциплину на высоком уровне:

1. Начало освоения курса должно быть связано с изучением всех компонентов рабочей программы дисциплины с целью понимания ее содержания и указаний, которые будут доведены до сведения обучающегося на первой лекции и первом семинарском занятии. Это связано с:

- установлением сроков и контроля выполнения индивидуального задания каждым обучающимся;
- распределением тем докладов, контрольных работ (в соответствии с учебным планом) и сроки их представления;
- критериями оценки текущей и самостоятельной работы обучающегося (устного опроса, фронтального опроса, индивидуального задания, работы на семинарских/практических занятиях, тестирования - рубежного контроля).

Перед началом курса обучающемуся целесообразно ознакомиться со структурой дисциплины на основании программы, а также с последовательностью изучения тем и их объемом. С целью оптимальной самоорганизации необходимо сопоставить эту информацию с расписанием учебных занятий и выявить наиболее затратные по времени и объему темы, чтобы заранее определить для себя периоды объемных заданий.

2. Каждая тема содержит лекционный материал, список литературы для самостоятельного изучения, вопросы и задания для подготовки к семинарским и/или практическим занятиям, а также материалы для самостоятельной работы. Необходимо заранее обеспечить себя этими материалами и литературой или доступом к ним.

3. Лекционный материал и указанные литературные источники по пройденной теме необходимо изучить перед посещением следующего лекционного занятия. Это позволяет закрепить прослушанный материал лекции и проверить правильное понимание материала при ответах на вопросы, заданные лектором в начале лекции по пройденному ранее материалу.

4. Семинарское и/или практическое занятие, как правило, начинается с фронтального опроса по лекционному материалу темы и материалам указанных к теме литературных источников. В связи с этим подготовка к семинарскому/практическому занятию заключается в повторении лекционного материала и изучении вопросов предстоящего занятия.

5. В конце изучения каждого раздела обучающийся проходит тестирование - рубежный контроль.

6. Оформление всех видов письменных работ регламентируется соответствующими требованиями установленными в институте.

7. Успешное прохождение промежуточной аттестации предусматривает выполнение правил 1 – 6.

Методические указания освоению лекционного материала

Лекционный материал и указанные литературные источники по соответствующей теме необходимо изучить перед посещением соответствующего лекционного занятия, так как лекция в аудитории предполагает раскрытие актуальных и проблемных вопросов рассматриваемой темы, а не содержания лекционного материала. Таким образом, для понимания того, что будет сказано на лекции, необходимо получить базовые знания по теме, которые содержатся в лекционном материале.

При возникновении затруднений с пониманием материала занятия обучающийся должен обратиться с вопросом к лектору или преподавателю, ведущему семинарские/практические занятия, для получения соответствующих разъяснений в отведенное для этого преподавателем время на занятии либо по электронной почте. В интересах обучающегося своевременно довести до сведения преподавателя информацию о своих затруднениях в освоении предмета и получить необходимые разъяснения, так как говорить об этом после получения низкой оценки при опросе или по результатам контрольной работы не имеет смысла.

Методические указания по подготовке обучающихся к лекционным занятиям

Лекционное занятие, как правило, начинается с устного опроса по пройденной теме. Поэтому обучающемуся необходимо просматривать конспект сразу после занятий. Отметить тот материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Методические указания по подготовке обучающихся к семинарским занятиям

Для успешного усвоения дисциплины обучающийся должен систематически готовиться к семинарским/практическим занятиям в течение семестра. Для этого необходимо:

- познакомиться с планом семинарского/практического занятия;
- изучить соответствующие вопросы в конспекте лекций для подготовки к фронтальному опросу на семинарском/практическом занятии;
- ответить на вопросы, вынесенные на обсуждение;
- систематически выполнять задания преподавателя, предлагаемые для выполнения во внеаудиторное время.

В ходе семинарских/практических занятий обучающиеся под руководством преподавателя могут рассмотреть различные точки зрения специалистов по обсуждаемым проблемам. Продолжительность подготовки к семинарскому/практическому занятию должна составлять не менее того объема, что определено п.4.3 рабочей программы,

Семинарские занятия могут проводиться в различных формах:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме семинарского/практического занятия;
- письменные ответы на вопросы преподавателя;
- групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- заслушивания и обсуждение докладов на круглом столе;

Подготовка к семинарским занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Для

получения более глубоких знаний обучающимся рекомендуется изучать дополнительную литературу (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Одним из важных показателей активности обучающегося в освоении дисциплины является подготовка по аспектам теории или практики изучаемой дисциплины в соответствии с предлагаемой тематикой. Один доклад готовят один-два обучающихся. Доклад должен содержать суть рассматриваемого аспекта, причину необходимости рассмотрения, описание существующих или возникающих для данного аспекта проблем предлагаемые пути их решения.

Доклад должен быть оформлен на бумажном носителе с указанием использованных литературных источников. Доклад и материалы презентации должны быть сданы преподавателю. При невыполнении этого условия за доклад выставляется оценка «неудовлетворительно». Продолжительность доклада не более 10 минут. Докладчики один или оба должны выступить. Представленный материал обсуждается на занятии обучающимися. Это означает, что подготовка каждого обучающегося к такому занятию будет заключаться в изучении темы, предлагаемой к обсуждению, и подготовке вопросов, которые он задаст докладчикам. При подготовке таких вопросов необходимо иметь в виду, что в докладе прозвучат основные аспекты и проблемы, поэтому поверхностные вопросы, связанные с уточнением понятийного аппарата, перечислением функций и т.п. (если это не является сутью обсуждаемой проблемы) будут оцениваться неудовлетворительно.

Преподаватель оценивает на занятии вопросы и ответы. Таким образом, по результатам занятия все обучающиеся группы имеют оценки, выставляемые в журнал. Отсутствие вопроса у обучающегося свидетельствует о его неподготовленности к занятию и получением неудовлетворительной оценки.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающийся (далее самостоятельная работа обучающийся) - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа обучающийся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы обучающихся - научить осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Самостоятельная работа обучающихся способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

Объем самостоятельной работы обучающихся определяется ФГОС и обозначен в тематическом плане рабочей программы (п. 4.1 данной рабочей программы). Самостоятельная работа обучающихся является обязательной для каждого обучающегося и определяется учебным планом по направлению. Для успешной организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность обучающихся к самостоятельной работе по данной дисциплине и высокая мотивация к получению знаний;
- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;
- регулярный контроль качества выполненной самостоятельной работы;
- консультационная помощь преподавателя.

При изучении каждой дисциплины организация самостоятельной работы должна представлять единство трех взаимосвязанных форм:

1. Внеаудиторная самостоятельная работа;
2. Аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя;

3. Творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:

- изучение учебной, учебно-методической литературы и иных источников по темам; подготовка вопросов преподавателю по дисциплине в период контактной работы (лекции, семинары/практические занятия, групповые и индивидуальной консультации);
- подготовка и написание контрольных работ (в соответствии с учебным планом);
- подготовка и написание рефератов, докладов;
- подбор и изучение литературных источников;
- поиск и анализ информации по заданной теме;
- анализ научной статьи;
- анализ статистических данных по изучаемой теме;
- подготовка к участию в научно-практических конференциях с докладами по темам изучаемой дисциплины, смотрах, олимпиадах и др.

Виды аудиторной самостоятельной работы:

- во время лекции обучающиеся могут выполнять самостоятельно небольшие задания: решать несложные задачи, приводить примеры, дополнять классификации и т.д.;
- на семинарских занятиях обучающиеся самостоятельно решают творческие задачи, кейс-ситуации, заполняют таблицы, конспектируют главное из выступлений других обучающихся, выполняют тестовые задания и т.д.

Вид творческой самостоятельной работы:

- обучающийся может выбрать тему, связанную с вопросами изучаемой дисциплины и подготовить выступление на конференцию;
- обучающийся может выбрать заинтересовавшую его тему и развивать ее во время прохождения практики, в дальнейшем в курсовых и выпускной квалификационной работе.

Оценка освоения обучающимся учебной дисциплины в течение закрепленного учебным планом периода осуществляется в процессе текущего контроля.

Текущий контроль осуществляется в следующих формах:

- фиксация участия в устных и фронтальных опросах;
- оценка качества выполнения иллюстративного материала и устного доклада;
- оценка качества работы при решении практических задач, кейс-ситуаций.
- контроль и фиксация прохождения тестирования в целях самопроверки.
- проверка ответов на вопросы рубежного контроля;
- проверка письменных контрольных заданий.

Виды заданий для самостоятельной работы изложены в п.4 настоящей программы, а содержание заданий для самостоятельной работы в форме текущего контроля по дисциплине представлены там же в п. 6.2.

Все виды активности преподаватель фиксирует в течение установочно-экзаменационной сессии и обязательно учитывает при оценке знаний обучающегося по данной дисциплине.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Подготовка к зачету с оценкой является заключительным этапом изучения дисциплины. Зачет с оценкой проводится в устной форме по вопросам.

При подготовке к промежуточной аттестации особое внимание следует обратить на следующие моменты:

- выучить определения всех основных понятий.
- проверить свои знания с помощью примерных тестовых заданий.

Содержание тестов находится в доступном режиме с начала изучения дисциплины. В связи с этим целесообразно изучать тесты по каждой теме вместе с подготовкой к соответствующему текущему занятию. В процессе подготовки к зачету с оценкой

выявляются вопросы, по которым нет уверенности в ответе либо ответ обучающемуся не ясен. На консультации это можно прояснить, поэтому непосещение консультации может негативно отразиться на результатах зачета с оценкой. На консультации также необходимо уточнить иные вопросы по организации и проведению зачета с оценкой.