

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таныгин Максим Олегович

Должность: и.о. декана факультета фундаментальной и прикладной информатики

Дата подписания: 21.09.2023 21:26:00

Уникальный программный ключ:

65ab2aa0d384efe14c5a473e0d4a3c3

## Аннотация к рабочей программе дисциплины

### «Психология управления коллективом»

#### **Цель преподавания дисциплины**

Формирование целостного представления о психологических основах управленческой деятельности, а также формирование общей психолого-управленческой культуры студентов как важнейшей составляющей профессиональной и общекультурной подготовки специалиста.

#### **Задачи изучения дисциплины**

- ознакомление с историей и основными современными направлениями развития психолого-управленческой науки;
- овладение понятийным аппаратом, описывающим управленческую деятельность и ее психологические аспекты;
- усвоение основных сведений по проблемам формирования профессионально важных качеств руководителя, построения психологически грамотного управленческого воздействия, управления социально-психологическим климатом организации и групповыми процессами в ней;
- повышение культуры деловых отношений, ознакомление со способами эффективной организации делового общения и социального взаимодействия с целью реализации своей роли в команде;
- ознакомление с методами воздействия руководителя на подчиненных и организацию в целом, а также с методами развития и воспитания персонала;
- приобретение опыта анализа профессиональных проблемных ситуаций, учета индивидуально-психологических и личностных особенностей людей при привлечении и подборе персонала.

#### **Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины**

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели
	УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
	УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
	УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
	УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии
	УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
	УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

---

### **Разделы дисциплины**

1. Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки
2. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления
3. Личность подчиненного как объект управления
4. Общение в деятельности руководителя
5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя
6. Психология управленческого труда руководителя

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

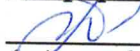
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

*(наименование ф-та полностью)*

фундаментальной и прикладной  
информатики

 Таныгин М.О.  
*(подпись, фамилия, инициалы)*

« 31 » 08 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления коллективом

*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 11.04.02 Инфокоммуникационные технологии и системы связи  
*(шифр и наименование направления подготовки)*

направленность(профиль) «Проектирование систем связи малых космических  
аппаратов»  
*(наименование направленности (профиля))*

форма обучения очная

*ОПОП ВО реализуется по модели дуального обучения*

Курск – 2023

Рабочая программа дисциплины составлена:


- в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 11.04.02 Инфокоммуникационные технологии и системы связи, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22.09.2017 г. № 958;


- на основании учебного плана ОПОП ВО 11.04.02 Инфокоммуникационные технологии и системы связи, направленность (профиль) «Проектирование систем связи малых космических аппаратов», одобренного Ученым советом университета (протокол № 12 от 29.05.2023 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для дуального обучения студентов по ОПОП ВО 11.04.02 Инфокоммуникационные технологии и системы связи, направленность (профиль) «Проектирование систем связи малых космических аппаратов» на заседании кафедры коммуникологии и психологии (протокол № 1 от 31.08.2023 г.).

*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Зав. кафедрой, канд.псих.наук, доцент  
Разработчик программы:  
канд.псих.наук

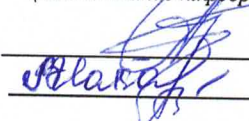
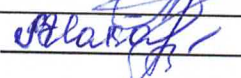
 Е.А. Никитина

 О.В. Чернышова

Согласовано: на заседании кафедры космического приборостроения и систем связи (протокол № 1 от 31.08.2023 г.).

*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Зав. кафедрой, проф., докт. тех. наук  
Директор научной библиотеки

 В.Г. Андронов  
 В.Г. Макаровская

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО дуального обучения 11.04.02 Инфокоммуникационные технологии и системы связи, направленность (профиль) «Проектирование систем связи малых космических аппаратов», одобренного Ученым советом университета (протокол №    «  »    20  ), на заседании кафедры коммуникологии и психологии

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО дуального обучения 11.04.02 Инфокоммуникационные технологии и системы связи, направленность (профиль) «Проектирование систем связи малых космических аппаратов», одобренного Ученым советом университета (протокол №    «  »    20  ), на заседании кафедры коммуникологии и психологии

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО дуального обучения 11.04.02 Инфокоммуникационные технологии и системы связи, направленность (профиль) «Проектирование систем связи малых космических аппаратов», одобренного Ученым советом университета (протокол №    «  »    20  ), на заседании кафедры коммуникологии и психологии

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ Е.А. Никитина

# 1. Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

## 1.1 Цель дисциплины

Целью дисциплины «Психология управления коллективом» является формирование целостного представления о психологических основах управленческой деятельности, а также формирование общей психолого-управленческой культуры студентов как важнейшей составляющей профессиональной и общекультурной подготовки специалиста.

## 1.2 Задачи дисциплины

Основными задачами изучения дисциплины являются: ознакомление с историей и основными современными направлениями развития психолого-управленческой науки; овладение понятийным аппаратом, описывающим управленческую деятельность и ее психологические аспекты; усвоение основных сведений по проблемам формирования профессионально важных качеств руководителя, построения психологически грамотного управленческого воздействия, управления социально-психологическим климатом организации и групповыми процессами в ней; повышение культуры деловых отношений, ознакомление со способами эффективной организации делового общения и социального взаимодействия с целью реализации своей роли в команде; ознакомление с методами воздействия руководителя на подчиненных и организацию в целом, а также с методами развития и воспитания персонала; приобретение опыта анализа профессиональных проблемных ситуаций, учета индивидуально-психологических и личностных особенностей людей при привлечении и подборе персонала.

## 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		



УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 - вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	<p><b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p><b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p><b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели</p>
		УК-3.2 - планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	<p><b>Знать:</b> методы планирования работы команды.</p> <p><b>Уметь:</b> планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения.</p>
		УК-3.3- разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	<p><b>Знать:</b> методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении.</p> <p><b>Уметь:</b> разрешать конфликты и противоречия при деловом общении.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью разрешать конфликты и противоречия при деловом общении</p>
		УК-3.4 – организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	<p><b>Знать:</b> методы организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды.</p> <p><b>Уметь:</b> организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды.</p>

		УК- 3.5 – планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	<p><b>Знать:</b> методы планирования командной работы, распределения поручений.</p> <p><b>Уметь:</b> планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды</p>
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 – анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	<p><b>Знать:</b> важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития</p>

		<p>УК-5.2 – выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p>	<p><b>Знать:</b> методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов.</p> <p><b>Уметь:</b> выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов.</p>
		<p>УК-5.3 - обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач</p>	<p><b>Знать:</b> методы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p> <p><b>Уметь:</b> создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач</p>

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Психология управления коллективом» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 11.04.02



Инфокоммуникационные технологии и системы связи, направленность (профиль) «Проектирование систем связи малых космических аппаратов». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

Дисциплина имеет практико-ориентированный характер и изучается до прохождения обучающимися учебной технологической (проектно-технологической) практики, завершающей данный семестр.

### **3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	24,1
в том числе:	
лекции	12
лабораторные занятия	0
практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	83,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

### **4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

#### **4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3

1.	<p>Теоретические основы психологии управления. Развитие психолого-управленческой науки.</p>	<p>Управление как социально-психологический феномен. Предмет, объект науки управления и ее основные категории (организация, субъект и объект управления). Понятие о психологии управления, ее объект и предмет. Уровни психолого-управленческой проблематики. Этапы становления управленческой науки. Возникновение и развитие «классической теории научного менеджмента» в начале XX века – конце 20-х годов (Ф. Тейлор, М. Вебер, А. Файоль). Возникновение и развитие доктрины «человеческих отношений» в 30-е – вторую половину 40-х годов (Э. Мейо, Я. Морено, А. Маслоу). Современные теории управления (с 50-х годов по настоящее время): системный, ситуационный, эмпирический и количественный подходы. Тенденции развития управленческой мысли. Основные управленческие культуры (американская, европейская, японская, советская) и их характерные черты.</p>
2	<p>Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.</p>	<p>Проблема соотношения понятий «руководство» и «лидерство». Основные функции управленческой деятельности и ее психологические особенности. Теории лидерства («теория черт», «ситуационная теория», «синтетическая концепция лидерства»). Профессионально важные качества руководителя и его авторитет. Понятие о стиле управления. Психологическая характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей руководства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на выбор руководителем управленческого стиля. Процесс подготовки и принятия управленческих решений, его этапы и критерии эффективности. Делегирование руководителем своих полномочий. Планирование руководителем своей деловой карьеры и карьеры подчиненных.</p>

3	Личность подчиненного как объекту управления.	<p>Требования к личности подчиненного. Конструктивный и деструктивный типы подчиненного. Знание личности подчиненного как основа управления его поведением и деятельностью. Индивидуально – психологические особенности подчиненного и их учет в процессе осуществления управленческой деятельности.</p> <p>Управление руководителем распределением деловых ролей («лидер», «реализатор», «объективный критик», «организатор», «снабженец», «генератор идей», «душа коллектива», «контролер») в организации (по М.Белбину). Характерные личностные особенности людей, использующих данные роли, их достоинства и недостатки.</p> <p>Процесс социализации личности подчиненного в условиях организации. Характеристика социально- психологической адаптации подчиненного. Позиция человека в коллективе (его социальный, внутригрупповой и психологический статус).</p>
4	Общение в деятельности руководителя.	<p>Особенности управленческого общения и его основные функции. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении. Имидж руководителя.</p> <p>Общение руководителя с подчиненным как обмен информацией. Основные коммуникативные барьеры в управленческом общении («авторитет», «избегание», «непонимание») и их преодоление.</p> <p>Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении. Необходимость правильного выбора стратегии поведения, дистанции и позиции в деловом общении («я»-состояния по Э. Берну).</p> <p>Коммуникация в организации, ее сущность и основные функции. Коммуникационные модели (сетевые, горизонтальные, вертикальные и др.). Формальные и неформальные каналы связи. Причины и последствия неудовлетворительной коммуникации в организации. Основные пути повышения эффективности восходящей и нисходящей коммуникации.</p>
5	Психология управленческого воздействия в	Теоретические основы психологии воздействия на поведение и деятельность человека. Основные

	деятельности руководителя.	<p>концепции психологического воздействия. Феномены: групповое давление (конформизм), «нога в дверях» и др. Характеристика основных способов психологического воздействия (внушения, заражения, подражания, убеждения). Правила и принципы организации эффективной, убеждающей информации.</p> <p>Составляющие процесса воздействия (по Д.Майерсу). Типология объектов психологического воздействия. Основные формы прямого управленческого воздействия (приказ, распоряжение, указание, инструктаж, рекомендация, призыв, беседа). Реализация руководителем функций прямого управленческого воздействия (информационной, мотивационной, материального обеспечения, контрольно-оценочной).</p> <p>Прямые и косвенные методы управления поведением и деятельностью подчиненного.</p>
6	Психология управленческого труда руководителя	<p>Характеристика основных способов психологического воздействия (внушения, заражения, подражания, убеждения). Правила и принципы организации эффективной, убеждающей информации. Основные формы прямого управленческого воздействия (приказ, распоряжение, указание, инструктаж, рекомендация, призыв, беседа). Реализация руководителем функций прямого управленческого воздействия (информационной, мотивационной, материального обеспечения, контрольно-оценочной). Прямые и косвенные методы управления поведением и деятельностью подчиненного. Основные формы делового общения. Деловая беседа и этапы ее проведения. Особенности проблемной (дисциплинарной) беседы. Деловая телефонная беседа и рекомендации по ее проведению. Подготовка и выступление перед аудиторией. Задачи выступающего и способы их реализации. Особенности подготовки и проведения служебного совещания. Функции и виды совещаний, этапы их проведения. Знакомство студентов с психодиагностической методикой «Умеете ли вы влиять на других?»</p>

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям)	Компетенции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.			

1	2	3	4	5	6	семестра).	8
1	Психология личности. Структура личности. Личность руководителя и личность подчиненного	2	0	1	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1, МУ-2	Тестовые задания Ситуационная задача 1-2 неделя	УК-3, УК-5
2	Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления	2	-	2	У-1, У-2, У-3, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1, МУ-2	Тестовые задания Ситуационная задача 3-4 неделя	УК-3, УК-5
3	Личность подчиненного как объект управления	2	-	3	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 5-6 неделя	УК-3, УК-5
4	Общение в деятельности руководителя	2	-	4	У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1	Деловая игра. 7-8 неделя	УК-3, УК-5
5	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя	2	-	5	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 9-10 неделя	УК-3, УК-5
6	Психология управленческого труда руководителя	2	-	6	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 11-12 неделя	УК-3, УК-5

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки	2
2	Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления	2
3	Личность подчиненного как объект управления	2
4	Общение в деятельности руководителя	2

5	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя	2
6	Психология управленческого труда руководителя	2
Итого:		12

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки	1-2 неделя	14
2	Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления	3-4 неделя	14
3	Личность подчиненного как объект управления	5-6 неделя	14
4	Общение в деятельности руководителя	7-8 неделя	14
5	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя	9-10 неделя	14
6	Психология управленческого труда руководителя	11-12 неделя	13,9
Итого:			83,9

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплины студенты могут пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры коммуникологии и психологии в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников университета.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
  - путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
  - путем разработки:
    - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
    - заданий для самостоятельной работы;
    - вопросов к зачету;
    - методических указаний к выполнению практических работ и т.д.
- типографией университета:*
- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
  - удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии**

Реализация программы магистратуры по модели дуального обучения и компетентностного подхода предусматривают широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных и общепрофессиональных компетенций обучающихся.

Занятия в интерактивной форме учебным планом не предусмотрены.

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно- нравственному, гражданскому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);
- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.



Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3	Методология организации научно-исследовательской и проектной деятельности Психология управления коллективом Учебная технологическая (проектно-технологическая) практика		Проектирование и разработка устройств связи с малыми космическими аппаратами
УК-5	Профессиональный иностранный язык. Психология управления коллективом Философские и психологические проблемы творчества Учебная технологическая (проектно-технологическая) практика		

### 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5	6
УК-3 / начальный, основной	УК-3.1 - вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор	<b>Знать:</b> обучающийся демонстрирует менее 60% знаний,	<b>Знать:</b> обучающийся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в	<b>Знать:</b> обучающийся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в	<b>Знать:</b> обучающийся демонстрирует 90-

	<p>членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>УК - 3.2 - планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов,</p> <p>УК- 3.3 - разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</p> <p>УК - 3.4 - организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям,</p> <p>УК - 3.5 - планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</p>	<p>указанных в таблице 1.3 для УК-3.</p> <p>Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно</p> <p><b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для УК-3.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, не развиты.</p>	<p>таблице 1.3 для УК-3. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p><b>Уметь:</b> в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном их применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, развиты на элементарном уровне</p>	<p>таблице 1.3 для УК-3.</p> <p>Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p><b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3 развиты хорошо</p>	<p>100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Знания обучающегося являются прочным и глубоким и, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p><b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки указанные в таблице 1.3 для УК-3, доведены до автоматиз</p>
--	--	---	--	--	--

					ма.
УК-5 / начальный , основной, завершаю щий	УК-5.1 – анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшие я в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессионально м взаимодейс твии. УК - 5.2 – выстраивает социальное профессионально е взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. УК- 5.3 – обеспечивает создание недискриминацио нной среды взаимодействия при выполнении профессиональны х задач	<b>Знать:</b> обучающий ся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно <b>Уметь:</b> демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для УК-5. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности</b> ): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5, не развиты.	<b>Знать:</b> обучающий ся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. <b>Уметь:</b> в целом сформированн ые, но вызывающие затруднения при самостоятельно м их применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности</b> ): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5, развиты на элементарном уровне	<b>Знать:</b> обучающий ся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. <b>Уметь:</b> сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5 развиты хорошо	<b>Знать:</b> обучающ ий ся демонстр ирует 90- 100% знаний, указанны х в таблице 1.3 для УК-5. Знания обучающ егося являются прочным и и глубоким и, имеют системны й характер. Обучающ ийся свободно оперирует знаниями. <b>Уметь:</b> хорошо развитые, уверенно и успешно применяе мые умения, указанны е в таблице 1.3 для УК-5. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельн ости):</b> навыки указанны

					е в таблице 1.3 для УК-5, доведены до автоматиз ма.
--	--	--	--	--	--

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемо й компетенции (или ее части)	Технология формировани я	Оценочные средства		Описание шкал оценивани я
				наименование	№№ задани й	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Теоретические основы психологии управления. Развитие психолого- управленческ ой науки.	УК-3, УК-5	Лекция, практические занятия №1 СРС	БТЗ	№1-14	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 1	
2.	Индивидуаль ное в психике человека. Взаимосвязь профессиональ ных требований и индивидуальны х особенностей личности	УК-3, УК-5	Лекция, практические занятия № 2 СРС	БТЗ	№ 15- 29	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№2	
3.	Мышлен ие, интеллек т, творчест во в деятельн ости Современного специалиста	УК-3, УК-5	Лекция, практические занятия № 3 СРС	БТЗ	№ 30- 44	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 3	

4.	Общение в деятельности руководителя	УК-3, УК-5	Лекция, практические занятия № 4 СРС	Деловая игра	№1	Согласно табл. 7.2
5.	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя.	УК-3, УК-5	Лекция, практические занятия № 5 СРС	БТЗ	№ 45-59	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 4	
6.	Психология управленческого труда руководителя.	УК-3, УК-5	Лекция, практические занятия № 6. СРС	БТЗ	№ 60-74	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 5	

### 7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Тестовые задания по теме №1 «Теоретические основы психологии управления. Развитие психолого-управленческой науки»

1. Согласно классификации Б.Г.Ананьева, психодиагностические методы входят в группу \_\_\_\_\_ методов исследования.

Варианты ответов:

1. интерпретационных
  2. эмпирических
  3. организационных
  4. статистических.
2. При \_\_\_\_\_ наблюдении исследователь сам является членом наблюдаемой им группы людей, полноправным участником наблюдаемых событий. Варианты ответов:
    1. включенном
    2. систематическом
    3. эвристическом
    4. целенаправленном
  3. Метод, позволяющий сделать надежные выводы о причинно-следственных связях исследуемого явления и научно объяснить происхождение явления, называется \_\_\_\_\_  
Варианты ответов:
    1. экспериментом
    2. анкетированием
    3. наблюдением
    4. беседой.

Вопрос в тестовой форме по теме 4 «Общение в деятельности руководителя».

1. Для достижения эффективности аргументации важно: а) просто перечислить аргументы; б) оперировать ясными и точными понятиями; в) в аргументации должны присутствовать сложные понятия.

### **Ситуационная задача**

*Описание ситуации:* «Представьте, что вы работаете инженером-конструктором на предприятии. В вашем отделе работает Петров В.И. Он ответственный и дисциплинированный сотрудник. В то же время он человек очень подозрительный, обидчивый и мнительный, ему все время кажется, что другие ущемляют его интересы, поступают по отношению к нему несправедливо. Из-за этого у него часто возникают конфликты с коллегами и руководством».

Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как вести себя с таким человеком, чтобы общение с ним было более конструктивным? Определите акцентуацию характера Петрова В.И. Какая стратегия поведения его коллег будет способствовать более оптимальному взаимодействию с таким человеком?

### **Задание для деловой игры**

Группу студентов делят на команды по 4-5 человек и дают задание каждой из них: «Представьте себе, что Вы сейчас получили 2 млн. рублей и можете создать свое предприятие или организацию. Подумайте и обсудите вместе, чем Вы будете заниматься. Вы должны придумать название предприятия и эмблему. Каким образом Вы будете выполнять профессиональные обязанности, как вы распределите должности (директор, зам. директора по экономической деятельности, зам. директора по информационным технологиям, начальник отдела и т.д.)? Что нужно приобрести для успешной профессиональной деятельности? Как Вы будете тратить деньги в течение года (на рекламу Вашей организации, на зарплату сотрудников, на аренду помещения, на приобретение компьютеров и т.д.)? Будет ли прибыль от деятельности Вашей организации? Если да, то, каким образом это будет происходить?» Студентам дается 45-50 минут на выполнение задания.

Когда все команды выполнили задание, происходит презентация проектов. Каждая команда должна выйти и представить свою организацию, своих товарищей, рассказать о своей будущей профессиональной деятельности. Время для презентации каждой команды -10 минут. Затем студенты могут задавать уточняющие вопросы командам. В заключении преподаватель и студенты оценивают презентации этих проектов и выбирают лучшие варианты.

### **Темы рефератов по теме № 1 «Теоретические основы психологии управления.**

#### **Развитие управленческой науки»**

1. Теоретические основы психологии управления.
2. Развитие управленческой науки.
3. Актуальные психологические проблемы управления коллективом.
4. Важнейшие этапы развития отечественной и зарубежной психологии управления.

### **Темы рефератов по теме № 2 « Личность руководителя.**

#### **Психология индивидуального стиля управления»**

5. Личность руководителя.
6. Психология индивидуального стиля управления
7. Основные функции и психологические особенности управленческой деятельности.
8. Основные теории лидерства.
9. Профессионально-важные качества руководителя.

10. Демократический стиль управления группой.
11. Осуществление критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.

**Вопросы для коллоквиума по теме № 1 «Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки»**

1. Что изучает психология управления, и каковы ее основные задачи?
2. Дайте определения понятий «управление», «организация», «управленческие отношения», «управленческая деятельность», «система управления».
3. Определите наиболее актуальные психологические проблемы управления коллективом.
4. Выделите и охарактеризуйте важнейшие этапы развития отечественной и зарубежной управленческой мысли.
5. Назовите основные управленческие культуры и их особенности.

**Вопросы для коллоквиума по теме № 2 «Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления»**

1. Определите различия между понятиями «управление», «руководство» и «лидерство».
2. Назовите важнейшие функции и психологические особенности управленческой деятельности.
3. Назовите и охарактеризуйте основные теории лидерства.
4. Какие психологические качества являются профессионально значимыми для руководителя?
5. Что такое «стиль руководства»? От каких объективных и субъективных факторов он зависит?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

**7.3.2 Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета.

Зачет проводится в виде бланкового тестирования.

Зачет имеет структуру квалификационного экзамена и состоит из 2 частей:

- теоретической (тестирование бланковое);
- практической (решение компетентностно-ориентированной задачи).

На теоретической части зачета (тестировании) проверяются знания и частично – умения и навыки обучающихся. Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:



- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно - ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

На практической части зачета проверяются компетенции (включая умения, навыки (или опыт деятельности)). Компетенции (*включая умения, навыки (или опыт деятельности)*) проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных, кейс-задач или кейсов) и различного вида конструкторов.

На практической части зачета (или зачета с оценкой, или экзамена) проверяются результаты практической подготовки: *компетенции, включая умения, навыки (или опыт деятельности)*). Результаты практической подготовки (*компетенции, включая умения, навыки (или опыт деятельности)*) проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных, кейс-задач или кейсов) и различного вида конструкторов».

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

а) Примеры типовых заданий для теоретической части зачета (тестирования)

#### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

- Воображение – это ....
1. познавательный процесс человека.
  2. процесс мыслительной деятельности
  3. психический процесс, заключающийся в создании новых образов (представлений) путем переработки материала восприятия и представлений, полученных в предшествующем опыте.

Задание в открытой форме:

Убеждение – это .....

Задание на установление правильной последовательности.

Установите последовательность:

Творчество – \_\_\_\_\_, результатом которой является создание \_\_\_\_\_ материальных и духовных ценностей. Оно предполагает наличие у личности \_\_\_\_\_, мотивов, знаний и умений, благодаря которым создается продукт, отличающийся новизной, оригинальностью, уникальностью.

А. новых.

Б. деятельность.

В. Способностей.

Задание на установление соответствия:

Установите соответствие между термином и определением:

1. Когнитивная психология –	А. мозговой шторм, синектика, маевтика, индуцирование психоинтеллектуальной деятельности.
2. Фрустрация –	Б. способ группового решения проблемных задач, основанный на методе свободного ассоциирования, с целью получения максимально возможного количества новых идей и поиска правильного решения
3. Методы коллективного творчества:	В. психическое состояние человека, вызываемое объективными непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели или к решению задачи.
4. Мозговой шторм –	Г. научное направление, которое изучает процесс восприятия, переработки и хранения информации человеком.

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В, Г.

1 - ....

2 - ....

3 - ....

4 - ....

б) Примеры типовых заданий для практической части зачета (или зачета с оценкой, или экзамена)

Компетентностно-ориентированная задача:

Представьте, что Вы работаете инженером-конструктором на предприятии г. Курска. Вы участвуете в проведении научно - практической конференции. Ваш начальник поручил Вам подготовить доклад «Методы и способы развития творческих способностей сотрудников». Напишите конспект доклада. Какие отечественные и зарубежные ученые внесли вклад в изучение этой проблемы? Какие существуют практические психологические рекомендации для развития творческих способностей? Приведите примеры развития творческих способностей у выдающихся инженеров-конструкторов.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

**7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие 1. Тест . Ситуационная задача .	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие 2. Тест . Ситуационная задача .	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие 3. Тест . Ситуационная задача .	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие 4. Тест. Деловая игра .	2	Неудовлетворительно выполнение задания деловой игры	5	Отличное выполнение задания деловой игры
Практическое занятие 5. Тест . Ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие 6. Тест . Ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная

		задача не решена		задача успешно решена
СРС	12	Неудовлетворительные ответы на вопросы для самостоятельной работы	18	Отличные, полные ответы на вопросы для самостоятельной работы
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Горскина, Л. С. Этика деловых отношений : учебное пособие / Л. С. Горскина, К. В. Крумина, С. Г. Полковникова ; Омский государственный технический университет. – Омск : Омский государственный технический университет (ОмГТУ), 2019. – 127 с. -URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682958> (дата обращения: 18.06.2023). - Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Кислицына, И. Г. Психология делового общения : учебное пособие : / И. Г. Кислицына ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 112 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477381> (дата обращения: 18.06.2023). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Козьяков, Р. В. Психология и педагогика : учебник / Р. В. Козьяков. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – Часть 1. Психология. – 358 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=214208> (дата обращения: 18.06.2023). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4. Психология и этика делового общения : учебник / В. Ю. Дорошенко, Л. И. Зотова, В. Н. Лавриненко [и др.]. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва :

Юнити-Дана, 2017. – 420 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685080> (дата обращения: 18.06.2023). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Мунин, А. Н. Деловое общение : курс лекций / А. Н. Мунин. – 4-е изд. – Москва : ФЛИНТА, 2021. – 376 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83389> (дата обращения: 18.06.2023). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Основы этикета : учебное пособие / авт.-сост. Е. С. Кущенко, С. А. Ряднова ; Белгородский государственный институт искусств и культуры. – Белгород : Белгородский государственный институт искусств и культуры, 2020. – 85 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615911> (дата обращения: 18.06.2023). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

7. Ворошилова, Ольга Леонидовна. Психология управления коллективом : учебное пособие : [для студентов механико – технологического факультета и факультета фундаментальной и прикладной информатики] / О. Л. Ворошилова, О. В. Чернышова. - Курск : Университетская книга, 2018. - 167 с. - Текст : электронный.

8. Титова, Л. Г. Деловое общение : учебное пособие / Л. Г. Титова. - М. : Юнити, 2006. - 271 с. - ISBN 5-238-00919-4 : 93.50 р. - Текст : непосредственный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Психология управления коллективом : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов всех форм обучения направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом » / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с. - Текст : электронный.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология

В учебно-образовательном процессе используются плакаты, которые находятся на кафедре коммуникологии и психологии:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный».
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования.
3. Основные направления развития западной конфликтологии.
4. Функции трудовых конфликтов.
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта.
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г.

Ананьеву).

7. Конфликтная ситуация.
8. Отрасли психологии.
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу.
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод,

практика.

#### **Перечень информационных технологий:**

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)
2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспересс-диагностики суицидального риска
3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспересс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»
6. ИМАТОН «PROFI» Профорориентационная компьютерная система
7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспересс-профорориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

#### **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека elibrary: <http://elibrary.ru>

#### 4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

### 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются *лекции и практические занятия*.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Оно начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов. При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима



серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия. При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до зачета не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к зачету необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows. Антивирус Касперского (или ESETNOD).

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Ноутбук ASUS X50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWO G580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocus IN 124+(39945.45), диктофон цифровой Sony ICD-PX312F, видеокамера Флеш Panasonic HC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная Green Laser Jet Pro 200 Color.

## **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

## 14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

### дисциплины

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменных	замененных	аннулированных	новых			