

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Психология управления»

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

Задачи изучения дисциплины:

- овладение понятийным аппаратом, описывающим психологические аспекты управления коллективом организации;
- ознакомление с историей развития психолого-управленческой науки, ее предметом, методами, современными психологическими подходами к управлению, психологическими аспектами внедрения системы качества в управлении;
- усвоение основных сведений по психологическим проблемам достижения профессионализма, организационного лидерства, реализации управленческих функций и формирования профессионально важных качеств руководителя, а также проблемам построения психологически грамотного управленческого воздействия, эффективной организации управленческого общения и профессиональной управленческой деятельности;
- ознакомление с основными психологическими подструктурами организации (целевой, организационных отношений, коммуникативно-информационной, мотивационной) и важнейшими подходами к обеспечению их эффективного функционирования, с психологическими аспектами организационного развития и формирования организационной культуры, с психологическими основами построения системы работы с коллективом организации;
- повышение культуры управленческих отношений, ознакомление с психологическими методами саморегуляции, саморазвития и самовоспитания и приобретение опыта их использования;
- приобретение опыта психологического анализа различных управленческих ситуаций, а также индивидуально-психологических и групповых социально-психологических явлений в организации и в сфере управления;
- развитие ответственного и осознанного отношения к взаимодействию с другими людьми в контексте управленческих отношений;
- осознание своих возможностей при решении профессиональных и управленческих задач, способности самостоятельно находить оптимальные пути достижения целей и преодоления трудностей, возникающих при построении своей профессиональной карьеры.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13);
- способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных

исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14).

Разделы дисциплины:

1. Теоретические основы психологии управления
2. Развитие психолого-управленческой науки
3. Организация как объект управления
4. Психологические аспекты системы управления
5. Организационная власть. Психология руководства и лидерства
6. Психология управленческого труда
7. Управленческое общение в деятельности руководителя
8. Психология воздействия руководителя на подчиненных
9. Личность подчиненного как объект управления
10. Организационная культура и развитие
11. Особенности основных управленческих культур

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и
межкультурной коммуникации*(наименование ф-та полностью)* О.Л. Ворошилова
(подпись, инициалы, фамилия)« 2 » августа 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Психология управления»*(наименование дисциплины)*направление подготовки (специальность) 37.03.02*(цифр согласно ФГОС ВО)*«Конфликтология»*и наименование направления подготовки (специальности)*«Социально-трудовые конфликты»*наименование профиля, специализации или магистерской программы*

форма обучения _____

очная*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.08.2014 г. № 956 и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 6 от «24» февраля 2015г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2016г., протокол № 1.

Завкафедрой
коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук


Е.А. Никитина

Разработчики программы:
кандидат психологических наук,
доцент


Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки


В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №6 «24» февраля 2015 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2017 г., протокол №1.

Завкафедрой
коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук


Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 9 «26» 03 20 18 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 20 18 г., протокол № 1.

Завкафедрой
коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук


Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №9 от «16» 03 2018 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2019 г., протокол №1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №4 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2020 г., протокол №1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 01 2021 г., протокол №1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2022 г., протокол №1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №__ от «__» __ 20__ г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «__» __ 20__ г., протокол №__.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

Е.А. Никитина

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

1.1 Цель 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.

1.2 Задачи 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 с основами организационной структуры, со способами эффективной организации делового общения и профессиональной управленческой деятельности;

- ознакомление с методами воздействия руководителя на подчиненных и организацию в целом, а также с методами саморазвития и самовоспитания;

- приобретение опыта анализа профессиональных проблемных ситуаций, учета индивидуально-психологических и личностных особенностей людей.

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

Обучающиеся должны **знать**:

- предмет, объект и методы психолого-управленческой науки, ее основные категории;

- историю развития психолого-управленческой мысли, психологических особенностей современных управленческих культур;

- функции управленческой деятельности и ее психологические особенности, профессионально важные качества руководителя и психологические характеристики основных управленческих стилей;

- основы формирования организационной культуры и организационного развития;

- важнейшие индивидуально-психологические и групповые социально-психологические явления в организации и в сфере управления, психологические подструктуры организации и подходы к управлению ими;

- профессионально важные качества руководителя, способы профессионального и личностного саморазвития и психологических характеристик основных управленческих стилей;
- индивидуально-психологические особенности личности подчиненного, методы прямого и косвенного воздействия на личность подчиненного в целях управления его поведением и деятельностью;
- методы самоорганизации и самообразования;
- основные виды мотивации, критерии развитости мотивационной сферы личности, закономерности причинного объяснения человеком своих и чужих действий и поступков;

уметь:

- применять психологические знания для анализа индивидуально-психологических и социально-психологических явлений и процессов в коллективе организации;
- анализировать проблемные ситуации, возникающие в управленческом общении;
- работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия;
- выделять теоретические и прикладные, аксиологические и инструментальные компоненты психологии управления коллективом, ее экспертные, прогностические и иные функции;
- разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов;

владеть:

- способностью целенаправленного поиска и восприятия информации по психологии управления;
- способностью разрабатывать планы развития организаций;
- способностью осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций;
- способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях;
- навыками разработки экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации;
- навыками разработки технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении;
- приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

- способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13);

- способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации; получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления» представляет дисциплину по выбору с индексом Б1.В.ДВ.08.01 учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, изучаемую на 3 курсе в 5 семестре.

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 по видам учебных занятий

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	54
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	53,9
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 предусмотрен
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.	Теоретические основы психологии управления.	Управление как социально – психологический феномен. Понятие о психологии управления, ее объект и предмет. Этапы становления управленческой науки. Основные управленческие культуры.
2.	Личность руководителя. Психология индивидуально-го стиля управления	Руководство и лидерство. Основные функции управленческой деятельности и ее психологические особенности. Теории лидерства. Профессионально важные качества руководителя. Стили руководства.
3.	Личность подчиненного как объект управления	Требования к личности подчиненного. Конструктивный и деструктивный типы подчиненного. Индивидуально – психологические особенности подчиненных. Адаптация, деловые роли и позиции членов организации.
4.	Коммуникация в деловом и управленческом общении	Особенности управленческого общения и его основные функции. Основные стороны управленческого общения (перцептивная, коммуникативная, интерактивная). Коммуникация в организации.
5.	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя	Характеристика основных способов психологического воздействия. Правила и принципы организации эффективной, убеждающей информации. Прямые и косвенные методы управления поведением и деятельностью подчиненного.
6.	Психология управленческого труда руководителя	Основные формы делового общения и условия их эффективности (деловая беседа, совещание, публичное выступление).
7.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя	Социальная организация как объект управления. Формальная и неформальная структуры организации. Групповая динамика и управление социально-психологическим климатом. Формирование коллектива.
8.	Психология управления конфликтными ситуациями в организации	Конфликт, его структура, динамика и функции. Причины организационных конфликтов. Предупреждение и разрешение организационных конфликтов.
9.	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	Здоровье и его слагаемые. Факторы, влияющие на здоровье человека. Стресс и внутриличностный конфликт: причины, проявления, способы предупреждения и преодоления.

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 семестра)	Компетенции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Теоретические основы	2	-	1,2	У-1, У-2, У-	Тестовые	ПК-13

	психологии управления.				4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	задания Ситуационная задача 1-2 неделя	
2.	Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.	2	-	3,4	У-1, У-2, У-3, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 3-4 неделя	ПК-13, ПК-14
3.	Личность подчиненного как объект управления	2	-	5,6	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 5-6 неделя	ПК-13, ПК-14
4.	Коммуникация в деловом и управленческом общении	2	-	7,8	У1-12 МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 7-8 неделя	ПК-13, ПК-14
5.	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя	2	-	9,10	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 9-10 неделя	ПК-13, ПК-14
6.	Психология управленческого труда руководителя	2	-	11, 12	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 11-12 неделя	ПК-13, ПК-14
7.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя	2	-	13, 14	У-3, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 13-14 неделя	ПК-13, ПК-14
8.	Психология управления конфликтными ситуациями в организации	2	-	15, 16	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 15-16 неделя	ПК-13, ПК-14
9.	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	2	-	17, 18	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7	Тестовые задания Ситуационная задача 17-18 неделя	ПК-13, ПК-14

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического (семинарского) занятия	Объем, час.
1	Теоретические основы психологии управления. Развитие	4

	управленческой науки.	
2	Личность руководителя и социально-психологические основы его деятельности.	4
3	Личность подчиненного как объект управления.	4
4	Управленческое общение.	4
5	Психология воздействия в деловом и управленческом общении	4
6	Организация и социальная группа как объекты управления.	4
7	Предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций в организации.	4
8	Психология принятия группового решения	4
9	Психологические аспекты здоровья руководителя.	4
	Итого	36

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Психология личности. Структура личности. Личность руководителя и личность подчиненного	1-2 неделя	6
2	Индивидуальное в психике человека. Взаимосвязь профессиональных требований и индивидуальных особенностей личности	3-4 неделя	6
3	Мышление, интеллект, творчество в деятельности современного специалиста	5-6 неделя	6
4	Общение в деятельности руководителя.	7-8 неделя	6
5	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя.	9-10 неделя	6
6	Психология управленческого труда руководителя.	11-12 неделя	6
7	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.	13-14 неделя	6
8	Психология управления конфликтными ситуациями в организации.	15-16 неделя	6
9	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов.	17-18 неделя	5,9
Итого:			53,9

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

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудовани-

ем и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

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;

- банка тестовых заданий;

- 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. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 6 апреля 2021 г. № 245 по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных организаций. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые

при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Лекция 1. Психология личности. Структура личности. Личность руководителя и личность подчиненного	Лекция с элементами дискуссии	2
2.	Лекция 9. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	Лекция-визуализация	2
3.	Практическое занятие 5,6. Личность подчиненного как объект управления	Разбор конкретных ситуаций. Психодиагностика	4
4.	Практическое занятие 15,16. Психология управления конфликтными ситуациями в организации.	Разбор конкретных ситуаций. Тренинг	4
	Итого		12

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) 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 (или) профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, 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, 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 образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	Завершающий
способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13)	Общая конфликтология	Психология управления Общая конфликтология Социальное партнерство как институт регулирования конфликтов Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации; получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14)	Общая конфликтология Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Психология толпы Психология агрессии Общая конфликтология Психология управления Социальное партнерство как институт регулирования конфликтов Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Уровни сформированности компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительный»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-13/ основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: предмет, объект и методы психолого-управленческой науки, ее основные категории</p> <p>Уметь: применять психологические знания для анализа индивидуально-психологических и социально-психологических явлений и процессов в коллективе организации</p> <p>Владеть: способностью целенаправленного поиска и восприятия информации по психологии управления</p>	<p>Знать: историю развития психолого-управленческой мысли, психологических особенностей современных управленческих культур</p> <p>Уметь: анализировать проблемные ситуации, возникающие в управленческом общении</p> <p>Владеть: способностью разрабатывать планы развития организаций</p>	<p>Знать: функции управленческой деятельности и ее психологические особенности, профессионально важные качества руководителя и психологические характеристики основных управленческих стилей</p> <p>Уметь: работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия</p> <p>Владеть: разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций способностью</p>
ПК-14/ основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных</p>	<p>Знать: психологические основы построения современной организации</p> <p>Уметь: применять психологические знания для анализа</p>	<p>Знать: основы формирования организационной культуры и организационного развития</p> <p>Уметь: выделять теоретические и прикладные,</p>	<p>Знать: важнейшие индивидуально-психологические и групповые социально-психологические явления в организации и в сфере</p>

	обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение приме- нять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	индивидуально - психологическ их и социально- психологическ их явлений и процессов в коллективе организации Владеть: способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях	аксиологические и инструментальны е компоненты психологии управления коллективом, ее экспертные, прогностические и иные функции Владеть: навыками разработки экс- пертных заключе- ний о конфликто- генном потенциа- ле организации	управления, психологическ ие подструктуры организации и подходы к управлению ими Уметь: разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов Владеть: навыками разработки технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизации конфликтогенн ого потенциала тактических и стратегических решений в управлении
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контро- лируемой компетен- ции (или ее части)	Технология формирова- ния	Оценочные средства		Описание шкал оценива- ния
				наименова- ние	№№ зада- ний	
1.	Теоретические основы психологии управления.	ПК-13	Пр.№1,2 СРС	Тестовые задания Ситуацион- ная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
2.	Личность руково- дителя. Психология инди- видуального сти-	ПК-13 ПК-14	Пр.№3,4 СРС	Тестовые задания Ситуацион- ная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2

	ля управления					
3.	Личность подчиненного как объект управления	ПК-13 ПК-14	Пр.№5,6 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
4.	Коммуникация в деловом и управленческом общении	ПК-13 ПК-14	Пр.№7,8 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
5.	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя	ПК-13 ПК-14	Пр.№9,10 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
6.	Психология управленческого труда руководителя	ПК-13 ПК-14	Пр.№11,12 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
7.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя	ПК-13 ПК-14	Пр.№13,14 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
8.	Психология управления конфликтными ситуациями в организации	ПК-13 ПК-14	Пр.№15,16 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
9.	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	ПК-13 ПК-14	Пр.№17,18 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме

1. Развитие науки управления можно разделить:

а) на 5 этапов б) на 3 этапа в) на шесть этапов

2. В самом общем виде под управлением понимается:

а) функция, обеспечивающая сохранение определенной структуры или организованной системы, а также поддержание режима ее деятельности, реализацию ее программы и целей б) процесс функционирования разных подразделений в структуре организации в) подчинение различных организационных структур уполномоченному лицу

3. В социальном управлении главными компонентами являются:

а) люди как члены различных организаций, либо организационные подразделения б) организационные и структурные подразделения в) люди как члены различных организаций и структур

4. В процессе практической деятельности руководитель решает следующую задачу:

а) овладевать теоретическими основами рационального управления, то есть наукой управления б) овладевать умением распределять функции среди сотрудников в) творчески применять положения науки управления, то есть овладеть искусством управления

5. Современной тенденцией развития управленческой мысли является:

а) теоретическая направленность науки управления б) ориентация на количественное увеличение, многослойность управленческого аппарата, усиление дифференциации управленческого труда в) ориентация на машины и аппараты как наивысшую ценность всего процесса управления.

6. Американская управленческая культура рассматривала управление:

а) систему постоянной смены специалистов на более квалифицированных б) систему «пожизненного найма» в) как специализированный вид деятельности, а сам менеджер представлялся профессионалом, обладающим специальным образованием

7. Соотнесите тип управленческой науки с ее содержанием:

Американская управленческая культура	система «пожизненного найма», организация – вторая семья для человека, увольняют только за серьезные проступки и при банкротстве фирмы
Японская управленческая культура	высокая эффективность и результативность в экстремальных условиях и относительно низкая в «нормальные» времена, приоритетность государственных проблем по отношению к проблемам отдельного человека
Советская управленческая культура	рассматривала управление как специализированный вид деятельности, а сам менеджер представлялся профессионалом, обладающим специальным образованием

8. Установите правильную последовательность в этапах развития науки управления:

- А. развитие доктрины «человеческих отношений»
- Б. развитие «классической теории научного менеджмента»
- В. развитие современных теорий управления

9. Жизнеспособными чертами советской культуры управления были:

10. Ситуационная задача. Сэр Джон Харви–Джонс, бывший президент ICI, описывал процесс строительства двух одинаковых химических заводов – одного в Японии и другого в Великобритании. Японцы все еще вели свои бесконечные обсуждения через 4 месяца после того, как британцы начали строительство. Но когда они начали, то «двигались со скоростью хорошо смазанной молнии» и закончили строить свой завод на 7 месяцев раньше британцев. И у них все работало со дня пуска, тогда как на британской заводе, пущенном на 7 месяцев позднее, еще 3 месяца устраняли недоделки.

Проанализируйте ситуацию. К каким управленческим культурам относятся руководители двух организаций, которые строили химические заводы? В чем причина опережения японцев? Какие мероприятия нужно внести в план развития организации. Чтобы добиться результативности японцев? (ПК-13)

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

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде компьютерного тестирования.

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 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.

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.

Задание в закрытой форме: Американская управленческая культура рассматривала управление: а) систему постоянной смены специалистов на более квалифицированных б) систему «пожизненного найма» в) как специализированный вид деятельности, а сам менеджер представлялся профессионалом, обладающим специальным образованием

Задание в открытой форме: Нет единого правила, позволяющего руководителю определить, как следует вести себя в той или иной ситуации, поскольку
.....

Задание на установление соответствия: Соотнесите необходимые качества руководителя с их характеристикой:

Инициативность и деловая активность	высокая самооценка и высокий уровень притязаний
Уверенность в себе	умение быстро устанавливать контакт с людьми, способность сопереживать, находить свое место в коллективе, соответствовать ожиданиям подчиненных
Коммуникабельность	организационные навыки и хорошая ориентация в своей профессии
Стрессоустойчивость	высокая мотивация достижений, самостоятельность и ответственность, способность к принятию решений
Профессиональная компетентность	уравновешенность, способность управлять своими эмоциями и переключаться, психологическая гибкость

Задание на установление последовательности: Установите правильную последовательность в этапах развития науки управления:

- А. развитие доктрины «человеческих отношений»
- Б. развитие «классической теории научного менеджмента»
- В. развитие современных теорий управления

Компетентностно-ориентированная задача: Конфликтолог Ирина Петровна была приглашена руководителем организации как специалист, который сможет исправить проблему высокой конфликтности в группе. Руководитель так сформулировал свой запрос: «Ну разберитесь, в чем дело. Вместо того, чтобы усердно работать, они выясняют отношения друг с другом, да еще и меня втягивают в свои разборки». В ходе наблюдения за группой Ирина Петровна сделала первые выводы: высокая требовательность руководителя; низкий уровень доверия членов организации друг к другу; язвительная неконструктивная критика в адрес друг друга; собственное субъективное мнение членов организации при отсутствии обсуждения вопросов групповой жизни; неудовлетворенность принадлежностью к организации; низкая степень взаимопомощи; недостаточная информированность членов организации обо всех аспектах ее внутренней жизни.

Проанализируйте ситуацию. Какие методы прикладных исследований вы можете порекомендовать конфликтологу для получения информации о состоянии организации, расширения экспертного заключения о конфликтном потенциале организации? Какие технологии разрешения корпоративных конфликтов вы порекомендуете, чтобы минимизировать конфликтный потенциал коллектива? Какие мероприятия вы порекомендуете включить для организации конфликтологического сопровождения деятельности организации?

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 «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* 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
Практическое занятие 1,2. Тестовые задания Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3,4. Тестовые задания Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5,6. Тестовые задания Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 7,8. Тестовые задания Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 9,10. Тестовые задания Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 11,12. Тестовые задания Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 13,14. Тестовые задания	2	Выполнил задания для практического за-	4	Выполнил задания для практического занятия, до-

Ситуационная задача		нения, доля правильных ответов менее 50%		ля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 15,16. Тестовые задания Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 17,18. Тестовые задания Ситуационная задача	2	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
СРС	6	Выполнил задания для самостоятельной работы, доля правильных ответов менее 50%	12	Выполнил задания для самостоятельной работы, доля правильных ответов более 50%
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. Магомедова, П. К. Конфликтология : учебное пособие : [16+] / П. К. Магомедова, Р. Р. Алиева, Ш. И. Булуева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный педагогический университет, Чеченский государственный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 381. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебник / Г. К. Овруцкая ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону, Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. - 96 с. : ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499930> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дашков и К°, 2018. - 238 с. : ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.1 Дополнительная учебная литература

4. Бобрешова, И. П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие / И. П. Бобрешова, В. К. Воробьев. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 102 с. : табл., ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

5. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта / Р. Н. Галиахметов ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2012. – 124 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364053> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Светлов, В. А. Конфликт: модели, решения, менеджмент [Текст] : учебное пособие / В. А. Светлов. - СПб.: Питер, 2005. - 540 с.

7. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Степанов. - М. : ЛКИ, 2008. - 176 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Психология управления : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 33 с. – Текст: электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

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

Учебно-наглядные пособия:

Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»

Основные направления развития западной конфликтологии

Функции трудовых конфликтов

Предупреждение и разрешение межличностного конфликта

Конфликтная ситуация

Профессиональный психологический инструментарий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)

2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска

3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-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 экспресс-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;

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://www.biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

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.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, решению ситуационных задач и кейсов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

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. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

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 РМД-Т2330/14/1024М/|16, ноутбук LENOVO 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, прочесть задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

Аннотация к рабочей программе

дисциплины «Психология управления»

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

Задачи изучения дисциплины:

- овладение понятийным аппаратом, описывающим психологические аспекты управления коллективом организации;
- ознакомление с историей развития психолого-управленческой науки, ее предметом, методами, современными психологическими подходами к управлению, психологическими аспектами внедрения системы качества в управлении;
- усвоение основных сведений по психологическим проблемам достижения профессионализма, организационного лидерства, реализации управленческих функций и формирования профессионально важных качеств руководителя, а также проблемам построения психологически грамотного управленческого воздействия, эффективной организации управленческого общения и профессиональной управленческой деятельности;
- ознакомление с основными психологическими подструктурами организации (целевой, организационных отношений, коммуникативно-информационной, мотивационной) и важнейшими подходами к обеспечению их эффективного функционирования, с психологическими аспектами организационного развития и формирования организационной культуры, с психологическими основами построения системы работы с коллективом организации;
- повышение культуры управленческих отношений, ознакомление с психологическими методами саморегуляции, саморазвития и самовоспитания и приобретение опыта их использования;
- приобретение опыта психологического анализа различных управленческих ситуаций, а также индивидуально-психологических и групповых социально-психологических явлений в организации и в сфере управления;
- развитие ответственного и осознанного отношения к взаимодействию с другими людьми в контексте управленческих отношений;
- осознание своих возможностей при решении профессиональных и управленческих задач, способности самостоятельно находить оптимальные пути достижения целей и преодоления трудностей, возникающих при построении своей профессиональной карьеры.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13);
- способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, получать

информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14).

Разделы дисциплины:


1. Теоретические основы психологии управления
2. Развитие психолого-управленческой науки
3. Организация как объект управления
4. Психологические аспекты системы управления
5. Организационная власть. Психология руководства и лидерства
6. Психология управленческого труда
7. Управленческое общение в деятельности руководителя
8. Психология воздействия руководителя на подчиненных
9. Личность подчиненного как объект управления
10. Организационная культура и развитие
11. Особенности основных управленческих культур

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и
межкультурной коммуникации
(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Ворошилова
(подпись, инициалы, фамилия)

«2» августа 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Психология управления»

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 37.03.02
(цифры согласно ФГОС ВО)

«Конфликтология»

и наименование направления подготовки (специальности)

«Социально-трудовые конфликты»

наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.08.2014 г. № 956 и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 6 от «24» февраля 2015г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2016г., протокол № 1.

Завкафедрой
коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук


Е.А. Никитина

Разработчики программы:
кандидат психологических наук,
доцент



Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки


В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №6 «24» февраля 2015 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2017 г., протокол №1.

Завкафедрой
коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук


Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 9 «26» 03 20 18 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 20 18 г., протокол № 1.

Завкафедрой
коммуникологии и психологии,
кандидат психологических наук


Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №9 от «16» 03 2018 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2019 г., протокол №1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №4 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2020 г., протокол №1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 01 2021 г., протокол №1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2022 г., протокол №1.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №__ от «__» __ 20__ г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «__» __ 20__ г., протокол №__.

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н _____

Е.А. Никитина

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

1.1 Цель 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.

1.2 Задачи 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 с основами организационной структуры, со способами эффективной организации делового общения и профессиональной управленческой деятельности;
- ознакомление с методами воздействия руководителя на подчиненных и организацию в целом, а также с методами саморазвития и самовоспитания;
- приобретение опыта анализа профессиональных проблемных ситуаций, учета индивидуально-психологических и личностных особенностей людей.

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

Обучающиеся должны **знать**:

- предмет, объект и методы психолого-управленческой науки, ее основные категории;
- историю развития психолого-управленческой мысли, психологических особенностей современных управленческих культур;
- функции управленческой деятельности и ее психологические особенности, профессионально важные качества руководителя и психологические характеристики основных управленческих стилей;
- основы формирования организационной культуры и организационного развития;
- важнейшие индивидуально-психологические и групповые социально-психологические явления в организации и в сфере управления, психологические подструктуры организации и подходы к управлению ими;

- профессионально важные качества руководителя, способы профессионального и личностного саморазвития и психологических характеристик основных управленческих стилей;
- индивидуально-психологические особенности личности подчиненного, методы прямого и косвенного воздействия на личность подчиненного в целях управления его поведением и деятельностью;
- методы самоорганизации и самообразования;
- основные виды мотивации, критерии развитости мотивационной сферы личности, закономерности причинного объяснения человеком своих и чужих действий и поступков;

уметь:

- применять психологические знания для анализа индивидуально-психологических и социально-психологических явлений и процессов в коллективе организации;
- анализировать проблемные ситуации, возникающие в управленческом общении;
- работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия;
- выделять теоретические и прикладные, аксиологические и инструментальные компоненты психологии управления коллективом, ее экспертные, прогностические и иные функции;
- разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов;

владеть:

- способностью целенаправленного поиска и восприятия информации по психологии управления;
- способностью разрабатывать планы развития организаций;
- способностью осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций;
- способностью анализировать конфликтные ситуации в организациях;
- навыками разработки экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации;
- навыками разработки технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении;
- приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций на основе профессиональных этических норм и принципов.

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

- способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13);

- способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации; получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14).

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления» представляет дисциплину по выбору с индексом Б1.В.ДВ.08.01 учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, изучаемую на 3 курсе в 6 семестре.

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 по видам учебных занятий

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	30
в том числе:	
лекции	12
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	77,9
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 предусмотрен
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.	Теоретические основы психологии управления. Личность руководителя. Психология индивидуально-стиля управления	Управление как социально – психологический феномен. Понятие о психологии управления, ее объект и предмет. Этапы становления управленческой науки. Основные управленческие культуры. Руководство и лидерство. Основные функции управленческой деятельности и ее психологические особенности. Теории лидерства. Профессионально важные качества руководителя. Стили руководства.
2.	Личность подчиненного как объект управления. Коммуникация в деловом и управленческом общении.	Требования к личности подчиненного. Конструктивный и деструктивный типы подчиненного. Индивидуально – психологические особенности подчиненных. Адаптация, деловые роли и позиции членов организации. Особенности управленческого общения и его основные функции. Основные стороны управленческого общения (перцептивная, коммуникативная, интерактивная). Коммуникация в организации.
3.	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя. Психология управленческого труда руководителя	Характеристика основных способов психологического воздействия. Правила и принципы организации эффективной, убеждающей информации. Прямые и косвенные методы управления поведением и деятельностью подчиненного. Основные формы делового общения и условия их эффективности (деловая беседа, совещание, публичное выступление).
4.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя	Социальная организация как объект управления. Формальная и неформальная структуры организации. Групповая динамика и управление социально-психологическим климатом. Формирование коллектива.
5.	Психология управления конфликтными ситуациями в организации	Конфликт, его структура, динамика и функции. Причины организационных конфликтов. Предупреждение и разрешение организационных конфликтов.
6.	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	Здоровье и его слагаемые. Факторы, влияющие на здоровье человека. Стресс и внутриличностный конфликт: причины, проявления, способы предупреждения и преодоления.

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 семестра)	Компетенции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Теоретические основы психологии управления.	2	-	1,2	У1-5 МУ-1	Тестовые задания	ПК-13, ПК-14

	Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.					Ситуационная задача 1-4 неделя	
2.	Личность подчиненного как объект управления. Коммуникация в деловом и управленческом общении	2	-	3,4	У-1, У-2, У-3, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 5-8 неделя	ПК-13, ПК-14
3.	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя. Психология управленческого труда руководителя	2	-	5,6	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 9-12 неделя	ПК-13, ПК-14
4.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя	2	-	7	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 13-14 неделя	ПК-13, ПК-14
5.	Психология управления конфликтными ситуациями в организации	2	-	8	У-1, У-2, У-3, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 15-16 неделя	ПК-13, ПК-14
6.	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	2	-	9	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 17-18 неделя	ПК-13, ПК-14

4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического (семинарского) занятия	Объем, час.
1	Теоретические основы психологии управления. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.	4
2	Личность подчиненного как объект управления. Коммуникация в деловом и управленческом общении	4
3	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя. Психология управленческого труда руководителя	4
4	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя	2
5	Психология управления конфликтными ситуациями в организации	2

6	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	2
	Итого	18

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Теоретические основы психологии управления. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.	1-4 неделя	16
2	Личность подчиненного как объект управления. Коммуникация в деловом и управленческом общении	5-8 неделя	16
3	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя. Психология управленческого труда руководителя	9-12 неделя	16
4	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя	13-14 неделя	10
5	Психология управления конфликтными ситуациями в организации	15-16 неделя	10
6	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	17-18 неделя	9,9
Итого:			77,9

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

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

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;
 - банка тестовых заданий;
 - 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. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 6 апреля 2021 г. № 245 по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных организаций. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Лекция 2. Личность подчиненного как объект управления. Коммуникация в деловом и управленческом общении.	Лекция с элементами дискуссии	2
2.	Лекция 3. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя. Психология управленческого труда руководителя	Лекция-визуализация	2
3.	Практическое занятие 3. Личность подчиненного как объект управления. Коммуникация в деловом и управленческом общении	Разбор конкретных ситуаций. Психодиагностика	2

4.	Практическое занятие 8. Психология управления конфликтными ситуациями в организации	Разбор конкретных ситуаций. Тренинг	2
	Итого		8

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) 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 (или) профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, 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, 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 образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	Завершающий

способность разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-13)	Общая конфликтология	Психология управления Общая конфликтология Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
способность анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации; получать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении (ПК-14)	Общая конфликтология Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Психология толпы Психология агрессии Общая конфликтология Психология управления Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Уровни сформированности компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительный»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-13/ основной	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений,	Знать: предмет, объект и методы	Знать: историю развития психолого-управленческой	Знать: функции управленческой деятельности и ее психологиче-

	<p>навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3РПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>психолого-управленческой науки, ее основные категории</p> <p>Уметь: применять психологические знания для анализа индивидуально-психологических и социально-психологических явлений и процессов в коллективе организации</p> <p>Владеть: способностью целенаправленного поиска и восприятия информации по психологии управления</p>	<p>мысли, психологических особенностей современных управленческих культур</p> <p>Уметь: анализировать проблемные ситуации, возникающие в управленческом общении</p> <p>Владеть: способностью разрабатывать планы развития организаций</p>	<p>ские особенности, профессионально важные качества руководителя и психологические характеристики основных управленческих стилей</p> <p>Уметь: работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия</p> <p>Владеть: разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций способностью</p>
ПК-14/ ос- новой	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать: психологические основы построения современной организации</p> <p>Уметь: применять психологические знания для анализа индивидуально-психологических и социально-психологических явлений и процессов в коллективе организации</p> <p>Владеть: способностью анализировать</p>	<p>Знать: основы формирования организационной культуры и организационного развития</p> <p>Уметь: выделять теоретические и прикладные, аксиологические и инструментальные компоненты психологии управления коллективом, ее экспертные, прогностические и иные функции</p> <p>Владеть: навыками разработки экс-</p>	<p>Знать: важнейшие индивидуально-психологические и групповые социально-психологические явления в организации и в сфере управления, психологические подструктуры организации и подходы к управлению ими</p> <p>Уметь: разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов</p> <p>Владеть: навыками разработки</p>

		конфликтные ситуации в организациях	пертных заключений о конфликто-генном потенциа-ле организации	технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизации конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении
--	--	-------------------------------------	---------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления	ПК-13 ПК-14	Пр.№1,2 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
2.	Личность подчиненного как объект управления. Общение в деятельности руководителя	ПК-13 ПК-14	Пр.№3,4 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
3.	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя. Психология управленческого труда	ПК-13 ПК-14	Пр.№5.6 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2

	руководителя					
4.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя	ПК-13 ПК-14	Пр.№7 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
5.	Психология управления конфликтными ситуациями в организации	ПК-13 ПК-14	Пр.№8 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
6.	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	ПК-13 ПК-14	Пр.№9 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2

**Примеры типовых контрольных заданий для проведения
текущего контроля успеваемости**

Вопросы в тестовой форме

1. Развитие науки управления можно разделить:

а) на 5 этапов б) на 3 этапа в) на шесть этапов

2. В самом общем виде под управлением понимается:

а) функция, обеспечивающая сохранение определенной структуры или организованной системы, а также поддержание режима ее деятельности, реализацию ее программы и целей б) процесс функционирования разных подразделений в структуре организации в) подчинение различных организационных структур уполномоченному лицу

3. В социальном управлении главными компонентами являются:

а) люди как члены различных организаций, либо организационные подразделения б) организационные и структурные подразделения в) люди как члены различных организаций и структур

4. В процессе практической деятельности руководитель решает следующую задачу:

а) овладевать теоретическими основами рационального управления, то есть наукой управления б) овладевать умением распределять функции среди сотрудников в) творчески применять положения науки управления, то есть овладеть искусством управления

5. Современной тенденцией развития управленческой мысли является:

а) теоретическая направленность науки управления б) ориентация на количественное увеличение, многослойность управленческого аппарата, усиление дифференциации управленческого труда в) ориентация на машины и аппараты как наивысшую ценность всего процесса управления.

6. Американская управленческая культура рассматривала управление:

а) систему постоянной смены специалистов на более квалифицированных б) систему «пожизненного найма» в) как специализированный вид деятельности, а сам менеджер представлялся профессионалом, обладающим специальным образованием

7. Соотнесите тип управленческой науки с ее содержанием:

Американская управленческая культура	система «пожизненного найма», организация – вторая семья для человека, увольняют только за серьезные проступки и
--------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	при банкротстве фирмы
Японская управленческая культура	высокая эффективность и результативность в экстремальных условиях и относительно низкая в «нормальные» времена, приоритетность государственных проблем по отношению к проблемам отдельного человека
Советская управленческая культура	рассматривала управление как специализированный вид деятельности, а сам менеджер представлялся профессионалом, обладающим специальным образованием

8. Установите правильную последовательность в этапах развития науки управления:

- А. развитие доктрины «человеческих отношений»
- Б. развитие «классической теории научного менеджмента»
- В. развитие современных теорий управления

9. Жизнеспособными чертами советской культуры управления были:

10. Ситуационная задача. Сэр Джон Харви–Джонс, бывший президент ICI, описывал процесс строительства двух одинаковых химических заводов – одного в Японии и другого в Великобритании. Японцы все еще вели свои бесконечные обсуждения через 4 месяца после того, как британцы начали строительство. Но когда они начали, то «двигались со скоростью хорошо смазанной молнии» и закончили строить свой завод на 7 месяцев раньше британцев. И у них все работало со дня пуска, тогда как на британской заводе, пущенном на 7 месяцев позднее, еще 3 месяца устраняли недоделки.

Проанализируйте ситуацию. К каким управленческим культурам относятся руководители двух организаций, которые строили химические заводы? В чем причина опережения японцев? Какие мероприятия нужно внести в план развития организации. Чтобы добиться результативности японцев? (ПК-13)

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

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде компьютерного тестирования.

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 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.

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.

Задание в закрытой форме: Американская управленческая культура рассматривала управление: а) систему постоянной смены специалистов на более квалифицированных б) систему «пожизненного найма» в) как специализированный вид деятельности, а сам менеджер представлялся профессионалом, обладающим специальным образованием

Задание в открытой форме: Нет единого правила, позволяющего руководителю определить, как следует вести себя в той или иной ситуации, поскольку

Задание на установление соответствия: Соотнесите необходимые качества руководителя с их характеристикой:

Инициативность и деловая активность	высокая самооценка и высокий уровень притязаний
Уверенность в себе	умение быстро устанавливать контакт с людьми, способность сопереживать, находить свое место в коллективе, соответствовать ожиданиям подчиненных
Коммуникабельность	организационные навыки и хорошая ориентация в своей профессии
Стрессоустойчивость	высокая мотивация достижений, самостоятельность и ответственность, способность к принятию решений
Профессиональная компетентность	уравновешенность, способность управлять своими эмоциями и переключаться, психологическая гибкость

Задание на установление последовательности: Установите правильную последовательность в этапах развития науки управления:

А. развитие доктрины «человеческих отношений»

Б. развитие «классической теории научного менеджмента»

В. развитие современных теорий управления

Компетентностно-ориентированная задача: Конфликтолог Ирина Петровна была приглашена руководителем организации как специалист, который сможет исправить проблему высокой конфликтности в группе. Руководитель так сформулировал свой запрос: «Ну разберитесь, в чем дело. Вместо того, чтобы усердно работать, они выясняют отношения друг с другом, да еще и меня втягивают в свои разборки». В ходе наблюдения за группой Ирина Петровна сделала первые выводы: высокая требовательность руководителя; низкий уровень доверия членов организации друг к другу; язвительная неконструктивная критика в адрес друг друга; собственное субъективное мнение членов организации при отсутствии обсуждения вопросов групповой жизни; неудовлетворенность принадлежностью к организации; низкая степень взаимопомощи; недостаточная информированность членов организации обо всех аспектах ее внутренней жизни.

Проанализируйте ситуацию. Какие методы прикладных исследований вы можете порекомендовать конфликтологу для получения информации о состоянии организации, расширения экспертного заключения о конфликтном потенциале организации? Какие технологии разрешения корпоративных конфликтов вы порекомендуете, чтобы минимизировать конфликтный потенциал коллектива? Какие мероприятия вы порекомендуете включить для организации конфликтологического сопровождения деятельности организации?

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 «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* 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
Практическое занятие 1,2. Тестовые задания. Ситуационная задача.	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%

Практическое занятие 3,4. Тестовые задания. Ситуационная задача.	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5,6. Тестовые задания. Ситуационная задача.	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 7. Тестовые задания. Ситуационная задача.	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 8. Тестовые задания. Ситуационная задача.	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 9. Тестовые задания. Ситуационная задача.	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
СРС	0	Выполнил задания для самостоятельной работы, доля правильных ответов менее 50%	12	Выполнил задания для самостоятельной работы, доля правильных ответов более 50%
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Зачет	0		60	
Итого	0		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. Магомедова, П. К. Конфликтология : учебное пособие : [16+] / П. К. Магомедова, Р. Р. Алиева, Ш. И. Булуева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный педагогический университет, Чеченский государственный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 381. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
2. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебник / Г. К. Овруцкая ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону, Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. - 96 с. : ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499930> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дашков и К°, 2018. - 238 с. : ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

8.1 Дополнительная учебная литература

4. Бобрешова, И. П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие / И. П. Бобрешова, В. К. Воробьев. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 102 с. : табл., ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
5. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта / Р. Н. Галиахметов ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2012. – 124 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364053> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6. Светлов, В. А. Конфликт: модели, решения, менеджмент [Текст] : учебное пособие / В. А. Светлов. - СПб.: Питер, 2005. - 540 с.
7. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Степанов. - М. : ЛКИ, 2008. - 176 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Психология управления : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Кон-

фликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 33 с. – Текст: электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

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

Учебно-наглядные пособия:

Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»

Основные направления развития западной конфликтологии

Функции трудовых конфликтов

Предупреждение и разрешение межличностного конфликта

Конфликтная ситуация

Профессиональный психологический инструментарий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)

2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика эксперецс-диагностики суицидального риска

3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика эксперецс-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 эксперецс-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;

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://www.biblioclub.ru/>

2. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

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.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, решению ситуационных задач и кейсов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

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 немыслима 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. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

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 РМД-Т2330/14/1024М/|16, ноутбук LENOVO 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 осу-

ществляется 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).

