

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ряполов Петр Алексеевич

Должность: декан ЕНФ

Дата подписания: 15.09.2023 11:47:52

Уникальный программный ключ:

efd3ecd8bd183f7649d0e3a33c230c6662946c7c99039b2b268921fde408c1fb6

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Психология управления коллективом»**

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

**Задачи изучения дисциплины:** ознакомление с историей и основными современными направлениями развития психолого-управленческой науки; 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; ознакомление с методами анализа проблемной ситуации как системы, особенности анализа информации, необходимой для решения проблемной ситуации, методы оценки надежности источников информации, особенности работы с противоречивой информацией, методы разработки и аргументации стратегии решения проблемной ситуации, разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы, стратегии сотрудничества, отбора членов команды для достижения поставленной цели, методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении, методы организации дискуссии по заданной теме и обсуждения результатов работы команды, способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия, способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия, определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

**Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:**

- способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий (УК-1);
- способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла (УК-2);
- способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);
- способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5);

- способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (УК-6);
- способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом экономических, экологических, социальных и других ограничений на всех этапах жизненного уровня (ОПК-3);
- способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий (ОПК-6);
- способен организовывать и осуществлять профессиональную подготовку по образовательным программам в области машиностроения (ОПК-14).

Разделы дисциплины: «Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки», «Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления», «Личность подчиненного как объект управления», «Общение в деятельности руководителя», «Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя», «Психология управленческого труда руководителя», «Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя», «Психология управления конфликтными ситуациями в организации», «Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов».

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан

естественно-научного факультета

(наименование ф-та полностью)

 П.А. РЯПОЛОВ  
(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » 08 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления коллективом

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 15.04.06 Мехатроника и робототехника

шифр и наименование направления подготовки

направленность (профиль) «Сервисная робототехника»

наименование направленности (профиля)

форма обучения очная

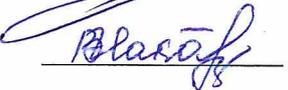
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника» и на основании учебного плана направления подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника», направленность (профиль) «Сервисная робототехника», одобренного Ученым советом университета протокол № 6 26.02.21 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов направления подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника», направленность (профиль, специализация) «Сервисная робототехника» на заседании кафедры коммуникологии и психологии 31.08.21 г. протокол №1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
Канд. псих. наук  
Разработчик программы:  
Канд. псих. наук

 Е.А. Никитина  
 О.В. Чернышова  
 В.Г. Макаровская

Директор Научной библиотеки

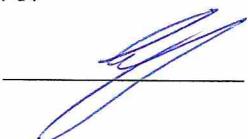
Согласовано: на заседании кафедры механики, мехатроники и робототехники  
31.08.21 г. протокол №1.

Зав. кафедрой Механики, мехатроники и робототехники  
Проф., докт. тех. наук

 С.Ф. Яцун

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника», направленность (профиль) «Сервисная робототехника», одобренного Ученым советом университета, протокол № 7.. от «28».02.2022 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии пр. № 1 от 31.08.2022 г.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
Канд. псих. наук

 Е.А. Никитина

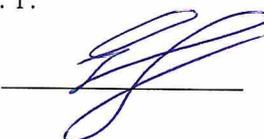
Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника», направленность (профиль) «Сервисная робототехника», одобренного Ученым советом университета, протокол № ... от «...»..... 2023 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии пр. № 1 от 31.08.2023 г.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
Канд. псих. наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 15.04.06 «Мехатроника и робототехника», направленность (профиль) «Сервисная робототехника», одобренного Ученым советом университета, протокол № ... от «...»..... 202.. г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии ..... 202... г.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
Канд. псих. наук

 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**

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

## **1.1 Задачи дисциплины**

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

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

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

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

УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 - анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	<p><b>Знать:</b> методы анализа проблемной ситуации как системы.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p>
		УК-1.2 – определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	<p><b>Знать:</b> методы определения пробелов в информации, необходимой для решения проблемной ситуации.</p> <p><b>Уметь:</b> определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации</p>
		УК-1.3 – критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	<p><b>Знать:</b> методы оценивания надежности источников информации.</p> <p><b>Уметь:</b> оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников</p>

		<p>УК-1.4 – разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов</p>	<p><b>Знать:</b> методы разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации</p>
		<p>УК- 1.5 – использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области</p>	<p><b>Знать:</b> логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера.</p> <p><b>Уметь:</b> использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера</p>

УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 - формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления	<p><b>Знать:</b> методы анализа проектной задачи и способы ее решения через реализацию проектного управления.</p> <p><b>Уметь:</b> формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения</p>
		УК-2.2 – разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения	<p><b>Знать:</b> методы разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы</p>
		УК-2.3 - планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости	<p><b>Знать:</b> методы планирования необходимых ресурсов для реализации проекта.</p> <p><b>Уметь:</b> планировать необходимые ресурсы для реализации проекта.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью планировать необходимые ресурсы для реализации проекта</p>

		УК- 2.4 - разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования	<p><b>Знать:</b> методы разработки плана реализации проекта с использованием инструментов планирования.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать план реализации проекта с использованием инструментов планирования.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью разрабатывать план реализации проекта с использованием инструментов планирования</p>
		УК- 2.5 – осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта	<p><b>Знать:</b> методы мониторинга хода реализации проекта, коррекции отклонения, внесения дополнительных изменений в план реализации проекта.</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта</p>
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 - выработывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	<p><b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p><b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p><b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели</p>
		УК-3.2 - планирует и корректирует работу команды с учетом	<p><b>Знать:</b> методы планирования работы команды.</p>

		интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	<b>Уметь:</b> планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения. <b>Владеть:</b> способностью планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения.
		УК-3.3- разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	<b>Знать:</b> методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении. <b>Уметь:</b> разрешать конфликты и противоречия при деловом общении. <b>Владеть:</b> способностью разрешать конфликты и противоречия при деловом общении
		УК-3.4 – организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	<b>Знать:</b> методы организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды. <b>Уметь:</b> организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды. <b>Владеть:</b> способностью организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды.
		УК- 3.5 – планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	<b>Знать:</b> методы планирования командной работы, распределения поручений. <b>Уметь:</b> планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. <b>Владеть:</b> способностью планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
УК-5	Способен анализировать и учитывать	УК-5.1 – анализирует важнейшие идеологические и	<b>Знать:</b> важнейшие идеологические и ценностные системы,

	разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	сформировавшиеся в ходе исторического развития. <b>Уметь:</b> анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. <b>Владеть:</b> способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития
		УК-5.2 – выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	<b>Знать:</b> методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов. <b>Уметь:</b> выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов. <b>Владеть:</b> способностью выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов.
		УК-5.3 - обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Знать:</b> методы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <b>Уметь:</b> создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <b>Владеть:</b> способностью

			создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 – оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	<p><b>Знать:</b> свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя.</p> <p><b>Уметь:</b> оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя.</p>
		УК-6.2 – определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	<p><b>Знать:</b> приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности.</p> <p><b>Уметь:</b> определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности</p>

ОПК-3	Способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом экономических, экологических, социальных и других ограничений на всех этапах жизненного уровня	ОПК-3.3 - анализирует социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности	<p><b>Знать:</b> методы анализа социальных различий подчиненных в профессиональной деятельности.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью анализировать социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности</p>
ОПК-6	Способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий;	ОПК-6.1 - использует современные информационно-коммуникационные технологии	<p><b>Знать:</b> современные информационно-коммуникационные технологии.</p> <p><b>Уметь:</b> использовать современные информационно-коммуникационные технологии.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью использовать современные информационно-коммуникационные технологии.</p>
ОПК-14	Способен организовывать и осуществлять профессиональную подготовку по образовательным	ОПК-14.1 - проводит занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники	<p><b>Знать:</b> методы проведения занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники.</p> <p><b>Уметь:</b> проводить занятия по дисциплинам в области</p>

программам в области машиностроения		мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью проводить занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники
	ОПК-14.2 – разрабатывает план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники	<b>Знать:</b> методы разработки плана проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> разрабатывать план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники
	ОПК- 14.3 – осуществляет контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники	<b>Знать:</b> методы контроля знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> осуществлять контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью осуществлять контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники

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

Дисциплина «Психология управления коллективом» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 15.04.06 «Мехатроника и робототехника», направленность (профиль) «Сервисная робототехника». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 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 часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	36,1
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	71,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрена

**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. Развитие психолого-управленческой науки.	Управление как социально-психологический феномен. Предмет, объект науки управления и ее основные категории (организация, субъект и объект управления). Понятие о психологии управления, ее объект и предмет. Уровни психолого-управленческой проблематики. Этапы становления управленческой науки. Возникновение и развитие «классической теории научного менеджмента» в начале XX века – конце 20-х годов (Ф. Тейлор, М. Вебер, А. Файоль). Возникновение и развитие доктрины «человеческих отношений» в 30-е – вторую половину 40-х годов (Э. Мейо, Я. Морено, А. Маслоу). Современные теории управления (с 50-х годов по настоящее время): системный, ситуационный, эмпирический и количественный подходы. Тенденции развития управленческой мысли.

		Основные управленческие культуры (американская, европейская, японская, советская) и их характерные черты.
2	Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.	Проблема соотношения понятий «руководство» и «лидерство». Основные функции управленческой деятельности и ее психологические особенности. Теории лидерства («теория черт», «ситуационная теория», «синтетическая концепция лидерства»). Профессионально важные качества руководителя и его авторитет. Понятие о стиле управления. Психологическая характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей руководства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на выбор руководителем управленческого стиля. Процесс подготовки и принятия управленческих решений, его этапы и критерии эффективности. Делегирование руководителем своих полномочий. Планирование руководителем своей деловой карьеры и карьеры подчиненных.
3	Личность подчиненного как объект управления.	Требования к личности подчиненного. Конструктивный и деструктивный типы подчиненного. Знание личности подчиненного как основа управления его поведением и деятельностью. Индивидуально – психологические особенности подчиненного и их учет в процессе осуществления управленческой деятельности. Управление руководителем распределением деловых ролей («лидер», «реализатор», «объективный критик», «организатор», «снабженец», «генератор идей», «душа коллектива», «контролер») в организации (по М.Белбину). Характерные личностные особенности людей, использующих данные роли, их достоинства и недостатки. Процесс социализации личности подчиненного в условиях организации. Характеристика социально-психологической адаптации подчиненного. Позиция человека в коллективе (его социальный, внутригрупповой и психологический статус).
4	Общение в деятельности руководителя.	Особенности управленческого общения и его основные функции. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении. Имидж руководителя. Общение руководителя с подчиненным как обмен информацией. Основные коммуникативные барьеры в управленческом общении («авторитет», «избегание», «непонимание») и их преодоление. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении. Необходимость правильного выбора стратегии поведения, дистанции и позиции в деловом общении («я»- состояния по Э. Берну). Коммуникация в организации, ее сущность и основные функции. Коммуникационные модели (сетевые, горизонтальные, вертикальные и др.). Формальные и неформальные каналы связи. Причины и последствия неудовлетворительной коммуникации в организации. Основные пути повышения эффективности восходящей и нисходящей коммуникации.
5	Психология управленческого воздействия в	Теоретические основы психологии воздействия на поведение и деятельность человека. Основные

	деятельности руководителя.	концепции психологического воздействия. Феномены: групповое давление (конформизм), «нога в дверях» и др. Характеристика основных способов психологического воздействия (внушения, заражения, подражания, убеждения). Правила и принципы организации эффективной, убеждающей информации. Составляющие процесса воздействия (по Д.Майерсу). Типология объектов психологического воздействия. Основные формы прямого управленческого воздействия (приказ, распоряжение, указание, инструктаж, рекомендация, призыв, беседа). Реализация руководителем функций прямого управленческого воздействия (информационной, мотивационной, материального обеспечения, контрольно-оценочной). Прямые и косвенные методы управления поведением и деятельностью подчиненного.
6	Психология управленческого труда руководителя.	Характеристика основных способов психологического воздействия (внушения, заражения, подражания, убеждения). Правила и принципы организации эффективной, убеждающей информации. Основные формы прямого управленческого воздействия (приказ, распоряжение, указание, инструктаж, рекомендация, призыв, беседа). Реализация руководителем функций прямого управленческого воздействия (информационной, мотивационной, материального обеспечения, контрольно-оценочной). Прямые и косвенные методы управления поведением и деятельностью подчиненного. Основные формы делового общения. Деловая беседа и этапы ее проведения. Особенности проблемной (дисциплинарной) беседы. Деловая телефонная беседа и рекомендации по ее проведению. Подготовка и выступление перед аудиторией. Задачи выступающего и способы их реализации. Особенности подготовки и проведения служебного совещания. Функции и виды совещаний, этапы их проведения. Знакомство студентов с психодиагностической методикой «Умеете ли вы влиять на других?»
7	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.	Социальная организация как объект управления. Психологическая сущность социальной организации, ее признаки и принципы построения. Формальная и неформальная структуры коллектива организации. Причины возникновения и закономерности функционирования неформальных структур. Алгоритм деятельности руководителя по взаимодействию с неформальными структурами. Сущность групповой динамики. Виды групповых процессов и явлений. Групповые феномены в организации и феномены групповой жизнедеятельности. Коллектив как высшая стадия развития социальной группы. Признаки эффективного коллектива и пути его формирования. Управление социально-психологическим климатом организации.
8	Психология управления конфликтными ситуациями в организации.	Понятие конфликта, его структура и динамика. Конструктивные и деструктивные функции конфликтов. Классификация конфликтов в организации. Причины организационных конфликтов. Особенности прогнозирования и условия предупреждения

		конфликтов (объективные, организационно-управленческие, социально-психологические, психологические). Оптимальные управленческие решения и компетентная оценка результатов деятельности как условие предупреждения конфликтов. Формы, исходы и критерии завершения конфликтов. Способы конструктивного разрешения конфликтов. Правила и кодексы поведения в конфликтном взаимодействии. Особенности предупреждения и разрешения конфликтов между руководителем и неформальным лидером, между руководителем и подчиненным. Алгоритм деятельности руководителя по управлению конфликтами.
9	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	Здоровье и его слагаемые. Факторы, влияющие на здоровье человека. Понятие стресса, его сущность и признаки. Эустресс и дистресс. Факторы, вызывающие профессиональный стресс и стресс у руководителей в служебной и внеслужебной деятельности. Основные подходы к профилактике стрессов. Меры активного противодействия стрессу. Методы психической саморегуляции (релаксация, аутотренинг, визуализация, медитация). Меры первоочередной самопомощи в условиях стресса. Внутриличностный конфликт и способы его предупреждения и разрешения. Понятие жизненного кризиса, стадии его развития и формы переживания. События и условия, способствующие возникновению кризиса. Способы преодоления жизненных кризисов. Особенности кризисов профессионального становления у руководителей.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра)	Компетенции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Психология личности. Структура личности. Личность руководителя и личность подчиненного	2	-	1	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 1-2 неделя	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5 УК-6 ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14
2.	Индивидуальное в психике человека. Взаимосвязь профессиональных требований и индивидуальных	2	-	2	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	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5 УК-6 ОПК-3,

	особенностей личности						ОПК-6, ОПК-14
3.	Мышление, интеллект, творчество в деятельности современного специалиста	2	--	3	У-1, У-2, У-3, У-4, МУ-1	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача. 5-6 недели	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5 УК-6 ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14
4.	Общение в деятельности руководителя.	2	--	4	У-1, У-2, У-3, У-4, МУ-1	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача. 7-8 недели	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5 УК-6 ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14
5.	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя.	2	--	5	У-1, У-2, У-3, У-4, МУ-1	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача. 9-10 недели	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5 УК-6 ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14
6.	Психология управленческого труда руководителя.	2	--	6	У-1, У-2, У-3, У-4, МУ-1	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача. 11-12 недели	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5 УК-6 ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14
7.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.	2	--	7	У-1, У-2, У-3, У-4, МУ-1	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача. 13-14 недели	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5 УК-6 ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14
8.	Психология управления конфликтными ситуациями в организации.	2	--	8	У-1, У-2, У-3, У-4, МУ-1	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача. 15-16 недели	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5 УК-6 ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14
9.	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и	2	--	9	У-1, У-2, У-3, У-4, МУ-1	Тестовые задания из банка	УК-1, УК-2, УК-3,

	жизненных кризисов					контрольн ых заданий. Ситуационн ая задача. 17-18 недели	УК-5 УК-6 ОПК-3, ОПК-6, ОПК-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	Психология личности. Структура личности. Личность руководителя и личность подчиненного	2
2	Индивидуальное в психике человека. Взаимосвязь профессиональных требований и индивидуальных особенностей личности	2
3	Мышление, интеллект, творчество в деятельности современного специалиста	2
4	Общение в деятельности руководителя.	2
5	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя.	2
6	Психология управленческого труда руководителя.	2
7	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.	2
8	Психология управления конфликтными ситуациями в организации.	2
9	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	Психология личности. Структура личности. Личность руководителя и личность подчиненного	1-2 неделя	8
2	Индивидуальное в психике человека. Взаимосвязь профессиональных требований и индивидуальных особенностей личности	3-4 неделя	8
3	Мышление, интеллект, творчество в деятельности современного специалиста	5-6 неделя	8
4	Общение в деятельности руководителя.	7-8 неделя	8
5	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя.	9-10 неделя	8
6	Психология управленческого труда руководителя.	11-12 неделя	8
7	Психология управления групповыми	13-14 неделя	8

	явлениями и процессами в деятельности руководителя.		
8	Психология управления конфликтными ситуациями в организации.	15-16 неделя	7,9
9	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов.	17-18 неделя	8
Итого:			71,9

## **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;

- тем рефератов;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению лабораторных 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**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм

проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

Занятия в интерактивной форме учебным планом не предусмотрены.

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

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

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

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

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

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4

УК-1	Современные проблемы мехатроники и робототехники. Психология управления коллективом Производственная практика (научно-исследовательская работа)	
УК-2	Психология управления коллективом. Современные проблемы мехатроники и робототехники	Учебная ознакомительная практика
УК-3	Психология управления коллективом Профессиональная подготовка в области мехатроники и робототехники.	
УК-5	Иностранный язык. Психология управления коллективом Профессиональная подготовка в области мехатроники и робототехники Производственная практика (научно-исследовательская работа)	
УК-6	Психология управления коллективом Современные проблемы мехатроники и робототехники Производственная практика (научно-исследовательская работа) Учебная ознакомительная практика	
ОПК-3	Психология управления коллективом Организация и управление производством Учебная ознакомительная практика Производственная и экологическая безопасность	
ОПК-6	Психология управления коллективом Современные проблемы мехатроники и робототехники Информационные системы роботов и обработка сигналов Учебная ознакомительная практика Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика	
ОПК-14	Психология управления коллективом Профессиональная подготовка в области мехатроники и робототехники Учебная ознакомительная практика	

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

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

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)

	дисциплины)			
1	2	3	4	5
УК-1 / начальный, основной, завершающий	УК 1.1 – анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	<b>Знать:</b> основные методы анализа проблемной ситуации как системы. <b>Уметь:</b> анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. <b>Владеть:</b> способностью анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	<b>Знать:</b> методы анализа проблемной ситуации как системы. <b>Уметь:</b> анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. <b>Владеть:</b> способностью анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	<b>Знать:</b> все методы анализа проблемной ситуации как системы. <b>Уметь:</b> анализировать все проблемные ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними. <b>Владеть:</b> способностью анализировать все проблемные ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними
	УК-1.2 – определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	<b>Знать:</b> основные методы определения пробелов в информации, необходимой для решения проблемной ситуации. <b>Уметь:</b> определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации. <b>Владеть:</b> способностью определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации	<b>Знать:</b> методы определения пробелов в информации, необходимой для решения проблемной ситуации. <b>Уметь:</b> определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации. <b>Владеть:</b> способностью определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации	<b>Знать:</b> все методы определения пробелов в информации, необходимой для решения проблемной ситуации. <b>Уметь:</b> определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации. <b>Владеть:</b> способностью определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации
	УК-1.3 – критически	<b>Знать:</b> основные методы	<b>Знать:</b> методы оценивания	<b>Знать:</b> все методы

	оценивает надежность источников информации и, работает с противоречивой информацией из разных источников	оценивания надежности источников информации. <b>Уметь:</b> оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников. <b>Владеть:</b> способностью оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников	надежности источников информации. <b>Уметь:</b> оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников. <b>Владеть:</b> способностью оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников	оценивания надежности источников информации. <b>Уметь:</b> оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников. <b>Владеть:</b> способностью оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников
	УК-1.4 – разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов	<b>Знать:</b> основные методы разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации. <b>Уметь:</b> разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации. <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации	<b>Знать:</b> методы разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации. <b>Уметь:</b> разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации. <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации	<b>Знать:</b> все методы разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации. <b>Уметь:</b> разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации. <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации
	УК- 1.5 – использует	<b>Знать:</b> основной логико-	<b>Знать:</b> логико-методологический	<b>Знать:</b> весь логико-

	<p>логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области</p>	<p>методологически инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера. <b>Уметь:</b> использовать логико-методологически инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера. <b>Владеть:</b> способностью использовать логико-методологически инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера</p>	<p>инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера. <b>Уметь:</b> использовать логико-методологически инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера. <b>Владеть:</b> способностью использовать логико-методологически инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера</p>	<p>методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера. <b>Уметь:</b> использовать логико-методологически инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера. <b>Владеть:</b> способностью использовать логико-методологически инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера</p>
<p>УК-2 / начальный, основной</p>	<p>УК-2.1 - формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы анализа проектной задачи и способы ее решения через реализацию проектного управления. <b>Уметь:</b> формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через</p>	<p><b>Знать:</b> методы анализа проектной задачи и способы ее решения через реализацию проектного управления. <b>Уметь:</b> формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию</p>	<p><b>Знать:</b> все методы анализа проектной задачи и способы ее решения через реализацию проектного управления. <b>Уметь:</b> формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через</p>

		<p>реализацию проектного управления.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения</p>	<p>проектного управления.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения</p>	<p>реализацию проектного управления.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения</p>
	<p>УК-2.2 – разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы</p>	<p><b>Знать:</b> методы разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы</p>	<p><b>Знать:</b> все методы разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы</p>
	<p>УК-2.3 - планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы планирования необходимых ресурсов для реализации проекта.</p> <p><b>Уметь:</b> планировать необходимые ресурсы для реализации проекта.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью планировать</p>	<p><b>Знать:</b> методы планирования необходимых ресурсов для реализации проекта.</p> <p><b>Уметь:</b> планировать необходимые ресурсы для реализации проекта.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью планировать необходимые</p>	<p><b>Знать:</b> все методы планирования необходимых ресурсов для реализации проекта.</p> <p><b>Уметь:</b> планировать необходимые ресурсы для реализации проекта.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью планировать</p>

		необходимые ресурсы для реализации проекта	ресурсы для реализации проекта	необходимые ресурсы для реализации проекта
	УК- 2.4 - разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования	<b>Знать:</b> основные методы разработки плана реализации проекта с использованием инструментов планирования. <b>Уметь:</b> разрабатывать план реализации проекта с использованием инструментов планирования. <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать план реализации проекта с использованием инструментов планирования	<b>Знать:</b> методы разработки плана реализации проекта с использованием инструментов планирования. <b>Уметь:</b> разрабатывать план реализации проекта с использованием инструментов планирования. <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать план реализации проекта с использованием инструментов планирования	<b>Знать:</b> все методы разработки плана реализации проекта с использованием инструментов планирования. <b>Уметь:</b> разрабатывать план реализации проекта с использованием инструментов планирования. <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать план реализации проекта с использованием инструментов планирования
	УК- 2.5 – осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта	<b>Знать:</b> основные методы мониторинга хода реализации проекта, коррекции отклонения, внесения дополнительных изменений в план реализации проекта. <b>Уметь:</b> осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта. <b>Владеть:</b> способностью	<b>Знать:</b> методы мониторинга хода реализации проекта, коррекции отклонения, внесения дополнительных изменений в план реализации проекта. <b>Уметь:</b> осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта. <b>Владеть:</b> способностью осуществлять	<b>Знать:</b> все методы мониторинга хода реализации проекта, коррекции отклонения, внесения дополнительных изменений в план реализации проекта. <b>Уметь:</b> осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта. <b>Владеть:</b> способностью

		осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта	мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта	осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта
УК-3 / начальный, основной, завершающий	УК-3.1 - вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> основные стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> все стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели
	УК-3.2 - планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	<b>Знать:</b> основные методы планирования работы команды. <b>Уметь:</b> планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения. <b>Владеть:</b> способностью планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения.	<b>Знать:</b> методы планирования работы команды. <b>Уметь:</b> планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения. <b>Владеть:</b> способностью планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения.	<b>Знать:</b> все методы планирования работы команды. <b>Уметь:</b> планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения. <b>Владеть:</b> способностью планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения.

	УК-3.3- разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	<b>Знать:</b> основные методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении. <b>Уметь:</b> разрешать конфликты и противоречия при деловом общении. <b>Владеть:</b> способностью разрешать конфликты и противоречия при деловом общении	<b>Знать:</b> методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении. <b>Уметь:</b> разрешать конфликты и противоречия при деловом общении. <b>Владеть:</b> способностью разрешать конфликты и противоречия при деловом общении	<b>Знать:</b> все методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении. <b>Уметь:</b> разрешать конфликты и противоречия при деловом общении. <b>Владеть:</b> способностью разрешать конфликты и противоречия при деловом общении
	УК-3.4 – организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	<b>Знать:</b> основные методы организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды. <b>Уметь:</b> организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды. <b>Владеть:</b> способностью организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды.	<b>Знать:</b> методы организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды. <b>Уметь:</b> организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды. <b>Владеть:</b> способностью организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды.	<b>Знать:</b> все методы организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды. <b>Уметь:</b> организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды. <b>Владеть:</b> способностью организовывать дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды.
	УК- 3.5 – планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам	<b>Знать:</b> основные методы планирования командной работы, распределения поручений. <b>Уметь:</b> планировать командную работу,	<b>Знать:</b> методы планирования командной работы, распределения поручений. <b>Уметь:</b> планировать командную работу, распределять	<b>Знать:</b> все методы планирования командной работы, распределения поручений. <b>Уметь:</b> планировать командную работу,

	команды	распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. <b>Владеть:</b> способностью планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	поручения и делегировать полномочия членам команды. <b>Владеть:</b> способностью планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	распределять поручения и делегировать полномочия членам команды. <b>Владеть:</b> способностью планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
УК-5 / начальный, основной, завершающий	УК-5.1 – анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	<b>Знать:</b> основные идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. <b>Уметь:</b> анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. <b>Владеть:</b> способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития	<b>Знать:</b> важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. <b>Уметь:</b> анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. <b>Владеть:</b> способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития	<b>Знать:</b> все важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. <b>Уметь:</b> анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. <b>Владеть:</b> способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития
	УК-5.2 – выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с	<b>Знать:</b> основные методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей	<b>Знать:</b> методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и	<b>Знать:</b> все методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и

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

		<p>х задач. <b>Владеть:</b> способностью создавать недискриминацио нную среду взаимодействия при выполнении профессиональны х задач</p>	<p>х задач. <b>Владеть:</b> способностью создавать недискриминацио нную среду взаимодействия при выполнении профессиональны х задач</p>	<p>х задач. <b>Владеть:</b> способностью создавать недискриминацио нную среду взаимодействия при выполнении профессиональны х задач</p>
<p>УК-6/ начальный, основной, завершающий</p>	<p>УК-6.1 – оценивает свои ресурсы и их пределы (личностны е, ситуативн ые, временные ), оптимальн о их использует для успешного выполнени я порученног о задания</p>	<p><b>Знать:</b> свои основные ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя. <b>Уметь:</b> оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя. <b>Владеть:</b> способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя.</p>	<p><b>Знать:</b> свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя. <b>Уметь:</b> оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя. <b>Владеть:</b> способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя.</p>	<p><b>Знать:</b> все свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя. <b>Уметь:</b> оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя. <b>Владеть:</b> способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя.</p>
	<p>УК-6.2 – определяет приоритет ы профессио нального роста и способы совершенст вования собственно й деятельнос ти на основе</p>	<p><b>Знать:</b> основные приоритеты профессиональн ого роста и способы совершенствован ия собственной деятельности. <b>Уметь:</b> определять приоритеты профессиональн ого роста и способы совершенствован</p>	<p><b>Знать:</b> приоритеты профессиональн ого роста и способы совершенствовани я собственной деятельности. <b>Уметь:</b> определять приоритеты профессиональн ого роста и способы совершенствовани я собственной деятельности.</p>	<p><b>Знать:</b> все приоритеты профессиональн ого роста и способы совершенствовани я собственной деятельности. <b>Уметь:</b> определять приоритеты профессиональн ого роста и способы совершенствовани я собственной деятельности.</p>

	самооценки по выбранным критериям	ия собственной деятельности. <b>Владеть:</b> способностью определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности	<b>Владеть:</b> способностью определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности	<b>Владеть:</b> способностью определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности
ОПК-3 / начальной, основной, завершающий	ОПК-3.3 - анализирует социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> основные методы анализа социальных различий подчиненных в профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> анализировать социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности. <b>Владеть:</b> способностью анализировать социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> методы анализа социальных различий подчиненных в профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> анализировать социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности. <b>Владеть:</b> способностью анализировать социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности	<b>Знать:</b> все методы анализа социальных различий подчиненных в профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> анализировать социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности. <b>Владеть:</b> способностью анализировать социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности
ОПК-6 / начальной, основной, завершающий	ОПК-6.1 - использует современные информационно-коммуникационные технологии	<b>Знать:</b> основные современные информационно-коммуникационные технологии. <b>Уметь:</b> использовать современные информационно-коммуникационные технологии. <b>Владеть:</b> способностью использовать современные информационно-коммуникационные технологии.	<b>Знать:</b> современные информационно-коммуникационные технологии. <b>Уметь:</b> использовать современные информационно-коммуникационные технологии. <b>Владеть:</b> способностью использовать современные информационно-коммуникационные технологии.	<b>Знать:</b> все современные информационно-коммуникационные технологии. <b>Уметь:</b> использовать современные информационно-коммуникационные технологии. <b>Владеть:</b> способностью использовать современные информационно-коммуникационные технологии.

<p>ОПК-14 / начальной, основной, завершающий</p>	<p>ОПК-14.1 - проводит занятия по дисциплин ам в области мехатрони ки и робототехн ики</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы проведения занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> проводить занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью проводить занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники</p>	<p><b>Знать:</b> методы проведения занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> проводить занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью проводить занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники</p>	<p><b>Знать:</b> все методы проведения занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> проводить занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью проводить занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники</p>
	<p>ОПК-14.2 – разрабатыв ает план проведения занятий по дисциплин ам в области мехатрони ки и робототехн ики</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы разработки плана проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> разрабатывать план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники</p>	<p><b>Знать:</b> методы разработки плана проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> разрабатывать план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники</p>	<p><b>Знать:</b> все методы разработки плана проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> разрабатывать план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники</p>
	<p>ОПК- 14.3 – осуществля ет</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы контроля знаний обучающихся по</p>	<p><b>Знать:</b> методы контроля знаний обучающихся по дисциплинам в</p>	<p><b>Знать:</b> все методы контроля знаний обучающихся по</p>

	контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники	дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> осуществлять контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью осуществлять контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники	области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> осуществлять контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью осуществлять контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники	дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Уметь:</b> осуществлять контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. <b>Владеть:</b> способностью осуществлять контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники
--	--	--	--	--

### 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 дисциплины (тема)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Теоретические основы психологии управления. Развитие психолого-управленческой науки.	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14	Лекция, практическое занятие №1. СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	№ 1-10 № 1	Согласно табл. 7.2
2	Индивидуальное в психике человека. Взаимосвязь профессиональных требований и индивидуальных особенностей личности	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14	Лекция, практическое занятие № 2. СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	№ 11-20 № 2	Согласно табл. 7.2
3	Мышление, интеллект, творчество в деятельности современного специалиста	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14	Лекция, практическое занятие №3. СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	№ 21-30 № 3	Согласно табл. 7.2
4	Общение в	УК-1, УК-2,	Лекция,	Тестовые	№ 31-40	Согласно

	деятельности руководителя.	УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14	практическое занятие № 4. СРС	задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	№ 4	табл. 7.2
5	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя.	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14	Лекции, практическое занятие №5, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	№ 41-50 № 5	Согласно табл. 7.2
6	Психология управленческого труда руководителя.	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14	Лекции, практическое занятие №6, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	№ 51-60 № 6	Согласно табл. 7.2
7	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14	Лекции, практическое занятие №7, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	№ 61-70 № 7	Согласно табл. 7.2
8	Психология управления конфликтными ситуациями в организации.	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14	Лекции, практическое занятие №8, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	№ 71-80 № 8	Согласно табл. 7.2
9	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов.	УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14	Лекции, практическое занятие №9, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	№ 81-90 № 9	Согласно табл. 7.2

### Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

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

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

Варианты ответов:

1. интерпретационных
2. эмпирических
3. организационных
4. статистических.

2. При \_\_\_\_\_ наблюдении исследователь сам является членом наблюдаемой им группы людей, полноправным участником наблюдаемых событий.

Варианты ответов:

1. включенном
2. систематическом
3. эвристическом

4. целенаправленном
3. Метод, позволяющий сделать надежные выводы о причинно-следственных связях исследуемого явления и научно объяснить происхождение явления, называется \_\_\_\_\_

Варианты ответов:

1. экспериментом
2. анкетированием
3. наблюдением
4. беседой.

Вопросы для собеседования по теме 1 «Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки».

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

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

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

Ситуационная задача по теме 8 «Психология управления конфликтными ситуациями в организации».

*Описание ситуации.*

Между двумя сотрудниками не сложились отношения. В разговоре один употребил какие-то неуместные слова, второй обиделся, хлопнул дверью и написал жалобу на первого. Руководитель вызвал обидчика и заставил его извиниться. «Инцидент исчерпан», - заявил руководитель удовлетворенно, имея в виду, что конфликт разрешен.

*Задание:* Определите наиболее психологически эффективные и конструктивные способы коммуникации между руководителем и подчиненными в данной ситуации. Обоснуйте свою точку зрения.

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

Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного). Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – 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 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

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 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.

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Возможность бесконфликтного общения и согласованности действий членов команды в условиях их совместной деятельности проявляется в таком групповом эффекте психологического климата, как: а) сплоченность; б) совместимость; в) групповая идентификация; г) групповая поляризация.

Задание в открытой форме:

Диалогичность речи – это:

Задание на установление правильной последовательности.

Укажите правильную последовательность в расположении дистанций в общении (от меньшей к большей):

- а) социальная
- б) личная
- в) публичная

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

Задание на установление соответствия:

Соотнесите понятия и определения к ним:

- |                  |   |
|------------------|---|
| а) аттракция     | 1. способность посмотреть на себя со стороны, глазами другого |
| б) рефлексия     | 2. способность нравиться, вызвать расположение                |
| в) идентификация | 3. способность поставить себя на место другого                |

Компетентностно-ориентированная задача:

«В нашем коллективе есть люди, относящиеся к разным национальностям и имеющие различное вероисповедание. Я сам являюсь атеистом и считаю, что каждый имеет право верить в то, во что считает нужным. Во время обеденного перерыва мой коллега, мусульманин, стал говорить о том, что его религия самая истинная. И тогда я стал с ним спорить и критически высказался по поводу его религии. Разговор закончился тем, что каждый остался при своей точке

зрения. Он очень рассердился на меня и почти перестал со мной разговаривать, а это мешает нашей совместной работе».

Какое поведение в данной ситуации было бы более конструктивным? Обоснуйте свой ответ.

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 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения 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. Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	2	Выполнил 1 практическое занятие, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил 1 практическое занятие, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 2. Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	2	Выполнил 2 практическое занятие, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил 2 практическое занятие, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3. Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	2	Выполнил 3 практическое занятие, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил 3 практическое занятие, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 4. Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	2	Выполнил 4 практическое занятие, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил 4 практическое занятие, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5. Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	2	Выполнил 5 практическое занятие, доля правильных ответов	5	Выполнил 5 практическое занятие, доля правильных

		менее 50%		ответов более 50%
Практическое занятие 6. Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	2	Выполнил 6 практическое занятие, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил 6 практическое занятие, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 7. Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	2	Выполнил 7 практическое занятие, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил 7 практическое занятие, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 8. Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	2	Выполнил 8 практическое занятие, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил 8 практическое занятие, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 9. Тестовые задания из банка контрольных заданий. Ситуационная задача.	2	Выполнил 9 практическое занятие, доля правильных ответов менее 50%	5	Выполнил 9 практическое занятие, доля правильных ответов более 50%
СРС	6	Выполнил задание для СРС, доля правильных ответов менее 50%	3	Выполнил задание для СРС, доля правильных ответов более 50%
Итого:	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого:	24		100	

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме 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 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. Психология управления коллективом [Текст] : учебное пособие / сост. О. В. Чернышова. - Курск : [Б.и.], 2012. - 144 с.
2. Психология управления коллективом [Электронный ресурс] : учебное пособие / сост. О. В. Чернышова. - Курск : [Б.и.], 2012. - 135 с. Режим доступа // <http://biblioclub.ru>
3. Гуревич, П. С. Психология [Электронный ресурс]/ П. С. Гуревич. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 320 с. Режим доступа // <http://biblioclub.ru>

### **Дополнительная литература:**

4. Морозов, А.В. Управленческая психология: учебное пособие для студентов вузов / А.В. Морозов. – 2-е изд. – М.: Академический Проект, 2005. - 231 с.
5. Райгородский, Д.Я. Психология руководства: Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. – Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2005. – 334 с.
6. Райзберг В.А. Психологические основы управления: учебное пособие/ Б.А. Райзберг, А.К. Тутунджаян. М.: ЮНИТИ , 2005. – 432 с. .
7. Розанова В.А. Психология управленческой деятельности: уч.-практическое пособие / В.А. Розанова, - М.: Альфа- Пресс, 2006. – 342 с
8. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2005. –321 с.
9. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления [Текст]: учебник / Л.Д. Столяренко. – Р.-на-Д., Феникс, 2006. - 416 с.
10. Столяренко Л.Д. Психология управления [Текст]: учебное пособие / Л.Д. Столяренко. – 4-е издание, Р.-на-Д., Феникс, 2007.- 431 с.
11. Чередниченко, И.П. Психология управления [Текст] / И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 608 с.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Психология управления коллективом [Электронный ресурс] : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов всех форм обучения направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом » / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Электрон. текстовые дан. (450 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с. - Б. ц. - Текст : электронный.

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

Журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал

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

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

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный».
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования.
3. Основные направления развития западной конфликтологии.
4. Функции трудовых конфликтов.
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта.
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву).
7. Конфликтная ситуация.
8. Отрасли психологии.
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу.
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Перечень информационных технологий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ).
2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика 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» Профориентационная компьютерная система.
7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем).
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы.
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра.
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла.
11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта.
12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга.
13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений.
14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

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

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

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

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

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

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

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

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

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

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

**11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень**

**программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows.

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

Ноутбук ASUS X50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWO G580 (59405173)202OM/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, прочитайте задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

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