

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ряполов Петр Алексеевич

Должность: декан ЕНФ

Дата подписания: 14.09.2023 16:37:18

Уникальный программный ключ:

efd3ecd8bd183f764940e3a33c230c6662946c7c99039b2b268921fde408c1fb6

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)

 Ряполов П.А.

(подпись, фамилия, инициалы)

« 31 » 08 2023 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

ОПОП ВО реализуется по модели дуального обучения

Курс – 2023

Рабочая программа дисциплины составлена:

- в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 15.04.06 Мехатроника и робототехника, утвержденным приказом Минобрнауки России от 14.08.2020 г. № 1023;
- на основании учебного плана ОПОП ВО 15.04.06 Мехатроника и робототехника, направленность (профиль) «Сервисная робототехника», одобренного Ученым советом университета (протокол № 12 от 29.05.2023 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для дуального обучения студентов по ОПОП ВО 15.04.06 Мехатроника и робототехника, направленность (профиль) «Сервисная робототехника», на заседании кафедры коммуникологии и психологии (протокол № 1 от 31.08.2023 г.).
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

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


_____ Е.А. Никитина


_____ О.В. Чернышова

Согласовано: на заседании кафедры механики, мехатроника и робототехники» (протокол № 1 от 31.08.2023 г.).
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

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


_____ С.Ф. Яцун

_____ В.Г. Макаровская

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО дуального обучения 15.04.06 Мехатроника и робототехника, направленность (профиль) «Сервисная робототехника», одобренного Ученым советом университета (протокол № __ «__» _____ 20__), на заседании кафедры коммуникологии и психологии

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО дуального обучения 15.04.06 Мехатроника и робототехника, направленность (профиль) «Сервисная робототехника», одобренного Ученым советом университета (протокол № __ «__» _____ 20__), на заседании кафедры коммуникологии и психологии

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО дуального обучения 15.04.06 Мехатроника и робототехника, направленность (профиль) «Сервисная робототехника», одобренного Ученым советом университета (протокол № __ «__» _____ 20__), на заседании кафедры коммуникологии и психологии

Зав. кафедрой _____ Е.А. Никитина

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

1.1 Цель дисциплины

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

1.2 Задачи дисциплины

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

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

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

| | | | |
|------|--|--|--|
| УК-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>Знать: методы анализа проблемной ситуации как системы.</p> <p>Уметь: анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p>Владеть: 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>Знать: методы определения пробелов в информации, необходимой для решения проблемной ситуации.</p> <p>Уметь: определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации.</p> <p>Владеть: 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>Знать: методы оценивания надежности источников информации.</p> <p>Уметь: оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p>Владеть: 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>Знать: методы разработки и содержательной аргументации стратегии решения проблемной ситуации.</p> <p>Уметь: разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации.</p> <p>Владеть: 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>Знать: логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера.</p> <p>Уметь: использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера.</p> <p>Владеть: 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>Знать: методы анализа проектной задачи и способы ее решения через реализацию проектного управления.</p> <p>Уметь: формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления.</p> <p>Владеть: 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>Знать: методы разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы.</p> <p>Уметь: разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы.</p> <p>Владеть: способностью разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы</p> |
| | | УК-2.3 - планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости | <p>Знать: методы планирования необходимых ресурсов для реализации проекта.</p> <p>Уметь: планировать необходимые ресурсы для реализации проекта.</p> <p>Владеть: способностью планировать необходимые ресурсы для реализации проекта</p> |

| | | | |
|------|--|--|--|
| | | УК- 2.4 - разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования | Знать: методы разработки плана реализации проекта с использованием инструментов планирования. Уметь: разрабатывать план реализации проекта с использованием инструментов планирования. Владеть: 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 | Знать: методы мониторинга хода реализации проекта, коррекции отклонения, внесения дополнительных изменений в план реализации проекта. Уметь: осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта. Владеть: способностью осуществлять мониторинг хода реализации проекта, корректировать отклонения, вносить дополнительные изменения в план реализации проекта |
| 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 | Знать: стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели Уметь: определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели Владеть: стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели |
| | | УК-3.2 - планирует и | Знать: методы |

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

| | | | |
|------|--|--|---|
| УК-5 | Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5.1 – анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии | <p>Знать: важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития.</p> <p>Уметь: анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития.</p> <p>Владеть: способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития</p> |
| | | УК-5.2 – выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп | <p>Знать: методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов.</p> <p>Уметь: выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов.</p> <p>Владеть: способностью выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов.</p> |

| | | | |
|------|---|--|--|
| | | УК-5.3 - обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач | Знать: методы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. Уметь: создавать недискриминационную среду взаимодействия при выполнении профессиональных задач. Владеть: 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 | Знать: свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя. Уметь: оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя. Владеть: способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их используя. |
| | | УК-6.2 – определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям | Знать: приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности. Уметь: определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности. Владеть: способностью определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности |
| ПК-3 | Способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом | ОПК-3.3 - анализирует социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности | Знать: методы анализа социальных различий подчиненных в профессиональной деятельности. |

| | | | |
|--------|---|---|--|
| | экономических, экологических, социальных и других ограничений на всех этапах жизненного уровня | | Уметь: анализировать социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности. Владеть: способностью анализировать социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности |
| 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 | Знать: современные информационно-коммуникационные технологии. Уметь: использовать современные информационно-коммуникационные технологии. Владеть: способностью использовать современные информационно-коммуникационные технологии. |
| ОПК-14 | Способен организовывать и осуществлять профессиональную подготовку по образовательным | ОПК-14.1 - проводит занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники | Знать: методы проведения занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. Уметь: проводить занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. Владеть: способностью проводить занятия по дисциплинам в области мехатроники и робототехники |
| | | ОПК-14.2 - разрабатывает план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники | Знать: методы разработки план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. Уметь: разрабатывать план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники Владеть: способностью разрабатывать план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники |
| | | ОПК-14.3 – осуществляет контроль | Знать: методы контроля знаний обучающихся по |

| | | |
|--|---|---|
| | знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники | дисциплинам в области мехатроники и робототехники. Уметь: осуществлять контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники Владеть: 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 обязательную часть 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.

Дисциплина имеет практико-ориентированный характер и изучается до прохождения обучающимися производственной профессионально-творческой практики (второй), завершающей данный семестр.

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

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

Таблица 3 – Объем дисциплины

| Виды учебной работы | Всего, часов |
|---|--------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 108 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего) | 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 предусмотрен |

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

4.1 Содержание дисциплины

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

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Содержание |
|-------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Теоретические основы психологии управления. Развитие психолого-управленческой науки. | <p>Управление как социально-психологический феномен. Предмет, объект науки управления и ее основные категории (организация, субъект и объект управления). Понятие о психологии управления, ее объект и предмет. Уровни психолого-управленческой проблематики.</p> <p>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.</p> <p>Основные управленческие культуры (американская, европейская, японская, советская) и их характерные черты.</p> |
| 2 | Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления. | <p>Проблема соотношения понятий «руководство» и «лидерство». Основные функции управленческой деятельности и ее психологические особенности. Теории лидерства («теория черт», «ситуационная теория», «синтетическая концепция лидерства»).</p> <p>Профессионально важные качества руководителя и его авторитет.</p> <p>Понятие о стиле управления. Психологическая характеристика авторитарного, демократического и либерального стилей руководства. Объективные и субъективные факторы, влияющие на выбор руководителем управленческого стиля.</p> <p>Процесс подготовки и принятия управленческих решений, его этапы и критерии эффективности. Делегирование руководителем своих полномочий.</p> |

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

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

| | | |
|---|---|---|
| 7 | <p>Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.</p> | <p>Социальная организация как объект управления. Психологическая сущность социальной организации, ее признаки и принципы построения. Формальная и неформальная структуры коллектива организации.</p> <p>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.</p> |
| 8 | <p>Психология управления конфликтными ситуациями в организации.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| 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 (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 | 0 | 1 | У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1, МУ-2 | Тестовые задания Ситуационная задача 1-2 неделя | УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14 |
| 2 | Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления | 2 | - | 2 | У-1, У-2, У-3, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1, МУ-2 | Тестовые задания Ситуационная задача 3-4 неделя | УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14 |
| 3 | Личность подчиненного как объект управления | 2 | - | 3 | У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1 | Тестовые задания Ситуационная задача 5-6 неделя | УК-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-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1 | Деловая игра. 7-8 неделя | 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-7, У-10, У-11, МУ-1 | Тестовые задания Ситуационная задача 9-10 неделя | 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-4, У-5, У-6, У-7, У-8, МУ-1 | Тестовые задания Ситуационная задача 11-12 неделя | 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-3, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, У-11. МУ-1 | Тестовые задания Ситуационная задача 13-14 неделя | 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-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-1 | Реферат. 15-16 неделя | УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14 |
| 9 | Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов | 2 | - | 9 | У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7 | Коллоквиум. 17-18 неделя | УК-1, УК-2, УК-3, 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 занятия | Объем, час. |
|---|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки | 2 |

| | | |
|--------|---|----|
| 2 | Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления | 2 |
| 3 | Личность подчиненного как объект управления | 2 |
| 4 | Общение в деятельности руководителя | 2 |
| 5 | Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя | 2 |
| 6 | Психология управленческого труда руководителя | 2 |
| 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

| № раздела (темы) | Наименование раздела (темы) дисциплины | Срок выполнения | Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час. |
|------------------|---|-----------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки | 1-2 неделя | 8 |
| 2 | Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления | 3-4 неделя | 8 |
| 3 | Личность подчиненного как объект управления | 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 явлениями и процессами в деятельности руководителя | 13-14 неделя | 8 |
| 8 | Психология управления конфликтными ситуациями в организации | 15-16 неделя | 8 |
| 9 | Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов | 17-18 неделя | 7,9 |
| Итого: | | | 71,9 |

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

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

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

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- заданий для самостоятельной работы;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

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

Занятия в интерактивной форме учебным планом не предусмотрены.

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

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

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

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

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

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

| Код и наименование компетенции | Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция | | |
|--------------------------------|---|----------|-------------|
| | начальный | основной | завершающий |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| УК-1 | Современные проблемы мехатроники и робототехники. Психология управления коллективом Проектирование сервисных роботов Учебная ознакомительная практика Производственная преддипломная практика | | |

| | | |
|--------|---|--|
| УК-2 | Психология управления коллективом. Современные проблемы мехатроники и робототехники | Производственная проектно-конструкторская практика (первая) Производственная проектно-конструкторская практика (вторая) Управление мехатронными системами и сервисными роботами Проектирование сервисных роботов Организация и управление производством Производственная преддипломная 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 | |
| УК-6 | Психология управления коллективом Современные проблемы мехатроники и робототехники Учебная ознакомительная практика | |
| ОПК-3 | Психология управления коллективом Организация и управление производством Учебная ознакомительная практика | |
| ОПК-6 | Психология управления коллективом Иностранный язык. 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 | |

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

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

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|--|---|---|
| УК-1 / начальный , основной, завершаю щий | УК-1.1 - анализирует проблемную ситуацию как систему, 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. УК-1.3 – критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников. УК-1.4 - разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарн ых подходов. УК-1.5 – использует логико- методологический инструментарий для критической оценки современн ых концепций | Знать: обучающий ся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно Уметь: демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для УК-1. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-1, не развиты. | Знать: обучающий ся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. Уметь: в целом сформированн ые, но вызывающие затруднения при самостоятельно м их применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-1. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-1, развиты на элементарном уровне | Знать: обучающий ся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-1. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-1 развиты хорошо | Знать: обучающ ий ся демонстр ирует 90- 100% знаний, указанны х в таблице 1.3 для УК-1. Знания обучающ егося являются прочным и и глубоким и, имеют системны й характер. Обучающ ийся свободно оперирует знаниями. Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяе мые умения, указанны е в таблице 1.3 для УК-1. Владеть (или Иметь опыт деятельн ости): навыки указанны |

| | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|---|
| | философского и социального характера в своей предметной области. | | | | е в таблице 1.3 для УК-1, доведены до автоматизма |
| УК-2 / начальный, основной | <p>УК-2.1 – формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления.</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>УК-2.3 - планирует необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости.</p> <p>УК-2.4- разрабатывает план реализации проекта с использованием инструментов планирования.</p> <p>УК-2.5 - осуществляет мониторинг хода реализации</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-2. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно</p> <p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для УК-2.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-2, не развиты.</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-2. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p>Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном их применении, указанные в таблице 1.3 для УК-2.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-2, развиты на элементарном уровне</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-2. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p>Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-2.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-2 развиты хорошо</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-2. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-2.</p> <p>Владеть</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|---|
| | проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта | | | | (или Иметь опыт деятельности): навыки указанные в таблице 1.3 для УК-2, доведены до автоматизма. |
| УК-3 / начальный, основной, завершающий | <p>УК-3.1 - вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>УК - 3.2 - планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов,</p> <p>УК- 3.3 - разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</p> <p>УК - 3.4 - организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3.</p> <p>Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно</p> <p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для УК-3.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, не развиты.</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p>Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном их применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, развиты</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3.</p> <p>Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p>Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3 развиты хорошо</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые</p> |

| | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|
| | идеям, УК - 3.5 - планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды | | на элементарном уровне | | умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки указанные в таблице 1.3 для УК-3, доведены до автоматизма. |
| УК-5 / начальный, основной, завершающий | УК-5.1 – анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает их актуальность и использования при социальном и профессиональном взаимодействии. УК - 5.2 – выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры | Знать: обучающийся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно Уметь: демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Владеть (или Иметь опыт деятельности) | Знать: обучающийся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном их применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5. Владеть (или | Знать: обучающийся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для | Знать: обучающийся демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. Уметь: |

| | | | | | |
|----------------------------|--|--|---|---|--|
| | представит елей других этносов и конфессий, различных социальных групп. УК- 5.3 – обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач |): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5, не развиты. | Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5, развиты на элементарном уровне | УК-5 развиты хорошо | хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки указанные в таблице 1.3 для УК-5, доведены до автоматизма. |
| УК-6 / начальный, основной | УК - 6.1 - оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. УК - 6.2 - определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по | Знать: обучающийся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно Уметь: демонстрирует менее 60% | Знать: обучающийся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельно | Знать: обучающийся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для | Знать: обучающийся демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | выбранным критериям. УК - 6.3 - выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда. | умений, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, не развиты. | м их применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6, развиты на элементарном уровне | УК-6. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6 развиты хорошо | характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки указанные в таблице 1.3 для УК-6, доведены до автоматизма. |
| ОПК-3, начальный, основной, завершающий | ОПК-3.3 - анализирует социальные различия подчиненных в профессиональной деятельности | Знать: обучающийся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, | Знать: обучающийся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. Уметь: в | Знать: обучающийся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: | Знать: обучающийся демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3. Знания обучающегося |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| | | <p>которые не может исправить самостоятельно</p> <p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для ОПК-3.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, не развиты.</p> | <p>целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном их применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, развиты на элементарном уровне</p> | <p>сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3 развиты хорошо</p> | <p>являются прочным и и глубоким и, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-3.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки указанные в таблице 1.3 для ОПК-3, доведены до автоматизма.</p> |
| ОПК-6, начальный, основной, завершающий | ОПК-6.1 - использует современные информационно-коммуникационные технологии | <p>Знать: обучающийся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6.</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Знания обучающегося</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Обучающийся</p> | <p>Знать: обучающийся демонстрирует 90-100% знаний, указанные</p> |

| | | | | | |
|-------------------|-----------------------------|--|--|---|---|
| | | <p>Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно</p> <p>Уметь: демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6, не развиты.</p> | <p>имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки.</p> <p>Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном их применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6, развиты на элементарном уровне</p> | <p>имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности.</p> <p>Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6 развиты хорошо</p> | <p>х в таблице 1.3 для ОПК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями.</p> <p>Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6.</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки указанные в таблице 1.3 для ОПК-6, доведены до автоматизма.</p> |
| ОПК-14, начальный | ОПК-14.1 - проводит занятия | Знать: обучающийся | Знать: обучающийся | Знать: обучающийся | Знать: обучающийся |

| | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|--|
| <p>, основной, завершающий</p> | <p>по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. ОПК-14.2 – разрабатывает план проведения занятий по дисциплинам в области мехатроники и робототехники. ОПК-14.3 – осуществляется контроль знаний обучающихся по дисциплинам в области мехатроники и робототехники</p> | <p>ся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-14. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно Уметь: демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для ОПК-14. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-14, не развиты.</p> | <p>ся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-14. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном их применении умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-14. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-14, развиты на элементарном уровне</p> | <p>ся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-14. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-14. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-14 развиты хорошо</p> | <p>ийся демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-14. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-14. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки указанные в таблице 1.3 для</p> |
|--------------------------------|--|---|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | ОПК-14, доведены до автоматиз ма. |
|--|--|--|--|--|---|

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

| № п\п | Раздел (тема) дисциплины | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Технология формирования | Оценочные средства | | Описание шкал оценивания |
|-------|---|--|--------------------------------------|---------------------|------------|--------------------------|
| | | | | наименование | №№ заданий | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 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, практические занятия №1 СРС | БТЗ | №1-14 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 1 | |
| 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, практические занятия № 2 СРС | БТЗ | № 15-29 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | №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, практические занятия № 3 СРС | БТЗ | № 30-44 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 3 | |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|-------------------------|---------|--------------------|
| 4. | Общение в деятельности руководителя | УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14 | Лекция, практические занятия № 4 СРС | Деловая игра | №1 | Согласно 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 | Лекция, практические занятия № 5 СРС | БТЗ | № 45-59 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 4 | |
| 6. | Психология управленческого труда руководителя. | УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14 | Лекция, практические занятия № 6. СРС | БТЗ | № 60-74 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 5 | |
| 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 | Лекция, практические занятия № 7. СРС | БТЗ | № 75-89 | Согласно табл. 7.2 |
| | | | | Ситуационная задача | № 6 | |
| 8. | Психология управления конфликтными ситуациями в организации. | УК-1, УК-2, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-3, ОПК-6, ОПК-14 | Лекция, практические занятия № 8. СРС | Вопросы для коллоквиума | № 1-30 | 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 | Лекция, практические занятия № 9. СРС | Темы реферата | №1-36 | Согласно табл. 7.2 |

7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

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

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

Варианты ответов:

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

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

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

Ситуационная задача

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

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

Задание для деловой игры

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

деятельности Вашей организации? Если да, то, каким образом это будет происходить?» Студентам дается 45-50 минут на выполнение задания.

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

Темы рефератов по теме № 1 «Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки»

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

Темы рефератов по теме № 2 « Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления»

5. Личность руководителя.
6. Психология индивидуального стиля управления
7. Основные функции и психологические особенности управленческой деятельности.
8. Основные теории лидерства.
9. Профессионально-важные качества руководителя.
10. Демократический стиль управления группой.
11. Осуществление критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.

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

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

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

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

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

7.3.2 Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Зачет проводится в виде бланкового тестирования.

Зачет имеет структуру квалификационного экзамена и состоит из 2 частей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Воображение – это

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

Задание в открытой форме:

Убеждение – это

Задание на установление правильной последовательности.

Установите последовательность:

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

А. новых.

Б. деятельность.

В. Способностей.

Задание на установление соответствия:

Установите соответствие между термином и определением:

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

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

1 -....

- 2 -
- 3 -
- 4 -

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

Компетентностно-ориентированная задача:

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
|---|------------------|--|-------------------|---|
| | балл | примечание | балл | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Практическое занятие 1. Тест . Ситуационная задача . | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 4 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно |

| | | | | |
|---|----|--|-----|--|
| | | | | решена |
| Практическое занятие 2. Тест . Ситуационная задача . | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 4 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие 3. Тест . Ситуационная задача . | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 4 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие 4. Тест. Деловая игра . | 2 | Неудовлетворительно выполнение задания деловой игры | 4 | Отличное выполнение задания деловой игры |
| Практическое занятие 5. Тест . Ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 4 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие 6. Тест . Ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 4 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие 7. Тест . Ситуационная задача. | 2 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена | 4 | Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена |
| Практическое занятие 8. Коллоквиум. | 2 | Неудовлетворительные ответы на вопросы коллоквиума | 4 | Отличные, полные ответы на вопросы коллоквиума |
| Практическое занятие 9. Реферат | 2 | Неудовлетворительное выполнение реферата | 4 | Отличное выполнение реферата |
| СРС | 6 | Неудовлетворительные ответы на вопросы для самостоятельной работы | 12 | Отличные, полные ответы на вопросы для самостоятельной работы |
| Итого | 24 | | 48 | |
| Посещаемость | 0 | | 16 | |
| Зачет | 0 | | 36 | |
| Итого | 24 | | 100 | |

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

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

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

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

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

8.1 Основная учебная литература

1. Ворошилова, О. Л.

Психология управления коллективом : учебное пособие : [для студентов механико – технологического факультета и факультета фундаментальной и прикладной информатики] / О. Л. Ворошилова, О. В. Чернышова. - Электрон. текстовые дан. (844 КБ). - Курск : Университетская книга, 2018. - 167 с. : Б. ц. - Текст : электронный.

2. Кислицына, И. Г. Психология делового общения : учебное пособие : / И. Г. Кислицына ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 112 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477381> (дата обращения: 18.02.2022). – Текст : электронный.

3. Козьяков, Р. В. Психология и педагогика : учебник : / Р. В. Козьяков. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – Часть 1. Психология. – 358 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=214208> (дата обращения: 18.02.2022). – Текст : электронный.

Дополнительная учебная литература

4. Психология и этика делового общения : учебник / В. Ю. Дорошенко, Л. И. Зотова, В. Н. Лавриненко [и др.]. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 415 с. – (Золотой фонд российских учебников). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117118> (дата обращения: 18.02.2022). – Текст : электронный.

5. Психология и этика делового общения : учебник / под ред. В. Н. Лавриненко. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 420 с. : ил., табл. – (Золотой фонд российских учебников). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685080> (дата обращения: 18.02.2022). – Текст : электронный.

6. Мунин, А. Н. Деловое общение / А. Н. Мунин. – 4-е изд. – Москва : ФЛИНТА, 2021. – 376 с. – (Библиотека психолога). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83389> (дата обращения: 18.02.2022). – Текст : электронный.
7. Основы этикета : учебное пособие : [16+] / авт.-сост. Е. С. Кущенко, С. А. Ряднова ; Белгородский государственный институт искусств и культуры. – Белгород : Белгородский государственный институт искусств и культуры, 2020. – 85 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615911> (дата обращения: 18.02.2022). – Текст : электронный.
8. Горскина, Л. С. Этика деловых отношений : учебное пособие : [16+] / Л. С. Горскина, К. В. Крумина, С. Г. Полковникова ; Омский государственный технический университет. – Омск : Омский государственный технический университет (ОмГТУ), 2019. – 127 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682958> (дата обращения: 18.02.2022). – Текст : электронный.
9. Титова, Л. Г. Деловое общение : учебное пособие / Л. Г. Титова. - М. : Юнити, 2006. - 271 с. - ISBN 5-238-00919-4 : 93.50 р. - Текст : непосредственный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Психология управления коллективом [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

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета

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

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология

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

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

Перечень информационных технологий:

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

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

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

освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

