

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Емельянов Иван Павлович  
Должность: декан МТФ  
Дата подписания: 09.09.2021 18:29:33  
Уникальный программный ключ:  
bd504ef43b4086c45cd8210436c3dad295d08a8697ed632cc54ab852a9c88121

МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:  
Декан механико -  
технологического  
факультета

(наименование ф-та полностью)

И.П. Емельянов

(подпись, инициалы, фамилия)

« 01 » сентября, 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления коллективом

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических  
*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*  
машин и комплексов

направленность (профиль, специальность) «Автомобильный сервис»  
*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения очная  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2021

ОПОП 23.04.03

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки (специальности) 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, на основании учебного плана ОПОП ВО 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, направленность (профиль, специализация) «Автомобильный сервис», одобренного Ученым советом университета (протокол № 6 от 26.02.2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, направленность (профиль, специализация) «Автомобильный сервис», на заседании кафедры коммуникологии и психологии № 1 от 31 августа 2021 г.  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук  
Разработчики программы:

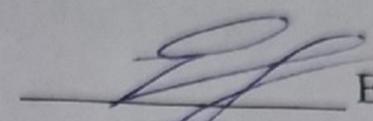
доц. кафедры коммуникологии и психологии

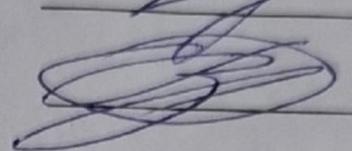
Согласовано:

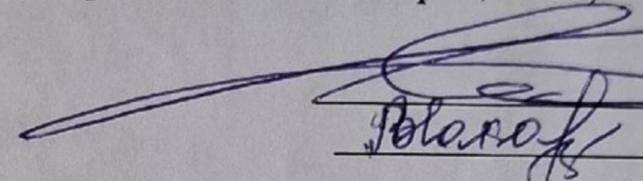
Кафедра автомобилей, транспортных систем и процессов «01.» сентябрь 2021 г.  
протокол № 1.

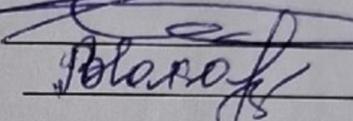
Зав. кафедрой автомобилей, транспортных систем и процессов,  
доц., канд. тех. Наук

Директор научной библиотеки

  
Е.А. Никитина

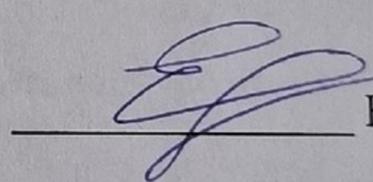
  
О.В. Чернышова

  
А.Ю. Алтухов

  
В.Г. Макаровская

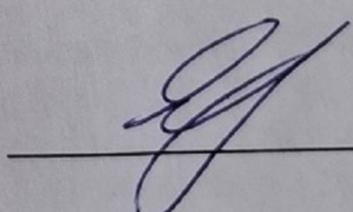
Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, направленность (профиль, специализация) «Автомобильный сервис», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 02 2022 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2022 г., протокол № 1.

. Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

  
Е.А. Никитина

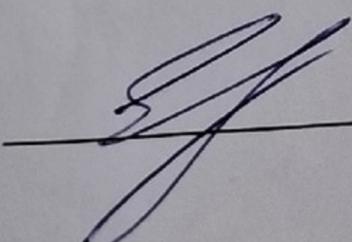
Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, направленность (профиль, специализация) «Автомобильный сервис», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «27» 02 2023 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 ..... 2023 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

  
Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, направленность (профиль, специализация) «Автомобильный сервис», одобренного Ученым советом университета протокол № «  »    20   г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «30» 08 ..... 2024 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

\*   
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 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, осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для академического и профессионального взаимодействия, анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия, определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

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

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
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> анализ проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними.</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> информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, и проектирования процессов по их устранению.</p> <p><b>Уметь:</b> определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению</p>
		УК-1.3 - критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	<p><b>Знать:</b> методы оценки надежности источников информации, работы с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p><b>Уметь:</b> критически оценивать надежность источников информации,</p>

<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, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>работать с противоречивой информацией из разных источников.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью критически 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 стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p><b>Уметь:</b> разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов</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 в своей предметной области.</p> <p><b>Уметь:</b> использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки</p>

<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, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			современных концепций философского и социального характера в своей предметной области. <b>Владеть:</b> способностью использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	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 на основе учета интересов всех сторон. <b>Уметь:</b> разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон. <b>Владеть:</b> способностью разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1 - устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	<b>Знать:</b> методы установления профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. <b>Уметь:</b> устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> способностью устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия
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	<b>Знать:</b> важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; методы обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. <b>Уметь:</b> анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития;

<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, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>обосновывать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития;</p> <p>обосновывать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</p>
		<p>УК-5.2 –выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p>	<p><b>Знать:</b> методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.</p> <p><b>Уметь:</b> выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью выстраивать социальное профессиональное</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
		УК-5.3 –обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Знать:</b> методы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <b>Уметь:</b> обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <b>Владеть:</b> способностью обеспечивать создание недискриминационной среды 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	<b>Знать:</b> свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), методы их использования для успешного выполнения порученного задания. <b>Уметь:</b> оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания <b>Владеть:</b> способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для

<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, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			успешного выполнения порученного задания
		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 на основе самооценки по выбранным критериям.</p> <p><b>Уметь:</b> определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>
		УК-6.3 - выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	<p><b>Знать:</b> методы построения гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.</p> <p><b>Уметь:</b> выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично</p>

<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, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>изменяющихся требований рынка труда.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p>

## **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 бакалавриата 23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, направленность (профиль) «Автомобильный сервис». 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 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

Виды учебной работы	Всего, часов
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 управленческой науки	Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки . Управление как социально – психологический феномен. Понятие о психологии управления, ее объект и предмет. Этапы становления управленческой науки. Основные управленческие культуры.
2.	Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления	Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления. Руководство и лидерство. Основные функции управленческой деятельности и ее психологические особенности. Теории лидерства. Профессионально важные качества руководителя. Стили руководства. Осуществление критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
3.	Личность подчиненного как объект управления	Требования к личности подчиненного. Конструктивный и деструктивный типы подчиненного. Индивидуально – психологические особенности подчиненных. Адаптация, деловые роли и позиции членов организации. Поиск и отбор персонала. Развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала.
4.	Общение в деятельности руководителя	Общение в деятельности руководителя. Особенности управленческого общения и его основные функции. Основные стороны управленческого общения (перцептивная, коммуникативная, интерактивная). Коммуникация в организации. Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в

		процессе межкультурного взаимодействия
5.	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя	Характеристика основных способов психологического воздействия. Правила и принципы организации эффективной, убеждающей информации. Прямые и косвенные методы управления поведением и деятельностью подчиненного. Методы установления и развития профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия
6.	Психология управленческого труда руководителя	Психология управленческого труда руководителя. Основные формы делового общения и условия их эффективности (деловая беседа, совещание, публичное выступление, деловая переписка). Реализация приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
7.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя	Социальная организация как объект управления. Формальная и неформальная структуры организации. Групповая динамика и управление социально-психологическим климатом. Формирование коллектива. Социальное взаимодействие, социальные роли в команде, основы стратегии сотрудничества и достижения поставленной цели. Методы и способы реализации своей роли в команде с учетом интересов, особенностей поведения всех участников группы
8.	Психология управления конфликтными ситуациями в организации	Психология управления конфликтными ситуациями в организации. Конфликт, его структура, динамика и функции. Причины организационных конфликтов. Предупреждение и разрешение организационных конфликтов.
9.	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов. Факторы, влияющие на здоровье человека. Стресс и внутриличностный конфликт: причины, проявления, способы предупреждения и преодоления.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра)	Компетенции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки	2	-	1	У-1, У-2, У-4, У-5, У-6, У-7, У-8, У-9, У-10, МУ-	Тестовые задания Ситуационная задача	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5,

					1	1-2 неделя	УК-6
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, МУ-3, МУ-4	Тестовые задания Ситуационная задача 3-4 неделя	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6
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-3, УК-4, УК-5, УК-6
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-3, УК-4, УК-5, УК-6
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-3, УК-4, УК-5, УК-6
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-3, УК-4, УК-5, УК-6
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-3, УК-4, УК-5, УК-6
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-3, УК-4, УК-5, УК-6
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-3, УК-4, УК-5, УК-6

## 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**

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.

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

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки	Лекция-визуализация	2
2	Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.	Лекция с разбором конкретных ситуаций	2
3	Личность подчиненного как объект управления. Поиск и отбор персонала. Развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала.	Лекция-пресс-конференция	2
4	Общение в деятельности руководителя	Деловая игра	2
5	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя	Решение ситуативных задач	2
6	Психология управленческого труда руководителя	Метод анализа конкретных ситуаций	2
Итого:			12

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	Производственная практика (научно-исследовательская работа)		
	Психология управления коллективом	Учебная ознакомительная практика	Управление персоналом
УК-3	Производственная практика (научно-исследовательская работа)		
	Психология управления коллективом. Современная автомобильная электроника	Управление персоналом	
УК-4	Производственная практика (научно-исследовательская работа)		
	Психология управления коллективом. Иностранный язык в профессиональной деятельности. Современные проблемы и направления	Производственная технологическая (производственно-технологическая) практика	Производственная эксплуатационная практика. Производственная преддипломная практика

	развития конструкций автомобилей		
УК-5	Производственная практика (научно-исследовательская работа)		
	Психология управления коллективом. Иностраный язык в профессиональной деятельности		
УК-6	Производственная практика (научно-исследовательская работа)		
	Психология управления коллективом.		Производственная преддипломная практика

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5

УК-1 / начальный	УК-1.1 - анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	<p><b>Знать:</b> основной анализ проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать суть проблемной ситуации как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью анализировать суть проблемной ситуации как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p>	<p><b>Знать:</b> анализ проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними.</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>	<p><b>Знать:</b> всесторонний анализ проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать все аспекты проблемной ситуации как системы, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью анализировать все аспекты проблемной ситуации как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.</p>
---------------------	---	--	---	--

	<p>УК-1.2 - определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению</p>	<p><b>Знать:</b> основную информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, и проектирования процессов по их устранению.  <b>Уметь:</b> определять основные пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.  <b>Владеть:</b> способностью определять основные пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению</p>	<p><b>Знать:</b> информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, и проектирования процессов по их устранению.  <b>Уметь:</b> определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.  <b>Владеть:</b> способностью определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению</p>	<p><b>Знать:</b> всю информацию, необходимую для решения проблемной ситуации, и проектирования процессов по их устранению.  <b>Уметь:</b> определять все пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению.  <b>Владеть:</b> способностью определять все пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению</p>
--	---	---	--	--

	<p>УК-1.3 - критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы оценки надежности источников информации, работы с противоречивой информацией из разных источников.  <b>Уметь:</b> критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников.  <b>Владеть:</b> способностью критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников</p>	<p><b>Знать:</b> методы оценки надежности источников информации, работы с противоречивой информацией из разных источников.  <b>Уметь:</b> критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников.  <b>Владеть:</b> способностью критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источни</p>	<p><b>Знать:</b> все методы оценки надежности источников информации, работы с противоречивой информацией из разных источников.  <b>Уметь:</b> критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников.  <b>Владеть:</b> способностью критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источни</p>
--	---	---	---	---

	<p>УК-1.4 - разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы разработки стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.  <b>Уметь:</b> разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.  <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов</p>	<p><b>Знать:</b> методы разработки стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.  <b>Уметь:</b> разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.  <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов</p>	<p><b>Знать:</b> все методы разработки стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.  <b>Уметь:</b> разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.  <b>Владеть:</b> способностью разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов</p>
--	---	--	---	---

	<p>УК-1.5 - использует логико-методологически й инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области</p>	<p><b>Знать:</b> основной логико-методологически й инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области. <b>Уметь:</b> использовать логико-методологически й инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области. <b>Владеть:</b> способностью использовать логико-методологически й инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области</p>	<p><b>Знать:</b> логико-методологически й инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области. <b>Уметь:</b> использовать логико-методологически й инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области. <b>Владеть:</b> способностью использовать логико-методологически й инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области</p>	<p><b>Знать:</b> весь логико-методологически й инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области. <b>Уметь:</b> использовать логико-методологически й инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области. <b>Владеть:</b> способностью использовать логико-методологически й инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области</p>
УК-3 / начальный	<p>УК-3.3- разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на</p>	<p><b>Знать:</b> методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета</p>	<p><b>Знать:</b> все методы разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на</p>

	интересов всех сторон	основе учета интересов всех сторон. <b>Уметь:</b> разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон. <b>Владеть:</b> способностью разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	интересов всех сторон. <b>Уметь:</b> разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон. <b>Владеть:</b> способностью разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	основе учета интересов всех сторон. <b>Уметь:</b> разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон. <b>Владеть:</b> способностью разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
УК-4/ начальный	УК-4.1 - устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	<b>Знать:</b> основные методы установления профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. <b>Уметь:</b> устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> способностью	<b>Знать:</b> методы установления профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. <b>Уметь:</b> устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> способностью устанавливать и	<b>Знать:</b> все методы установления профессиональных контактов в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. <b>Уметь:</b> устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия <b>Владеть:</b> способностью

		устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия	устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия
УК-5	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 важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; методы обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. <b>Уметь:</b> анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. <b>Владеть:</b> способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные	<b>Знать:</b> важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; методы обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. <b>Уметь:</b> анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. <b>Владеть:</b> способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные	<b>Знать:</b> все важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; методы обоснования актуальности их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. <b>Уметь:</b> анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывать актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. <b>Владеть:</b> способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные

		системы, сформировавшие ся в ходе исторического развития; обосновывать актуальность их использования при социальном и профессионально м взаимодействии	системы, сформировавшие ся в ходе исторического развития; обосновывать актуальность их использования при социальном и профессионально м взаимодействии	системы, сформировавшие ся в ходе исторического развития; обосновывать актуальность их использования при социальном и профессионально м взаимодействии
	УК-5.2 – выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	<b>Знать:</b> основные методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. <b>Уметь:</b> выстраивать 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>Владеть:</b>	<b>Знать:</b> методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. <b>Уметь:</b> выстраивать 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>Владеть:</b> способностью	<b>Знать:</b> все методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. <b>Уметь:</b> выстраивать 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>Владеть:</b>

		способностью выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	способностью выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
	УК-5.3 – обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Знать:</b> основные методы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <b>Уметь:</b> обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <b>Владеть:</b> способностью обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Знать:</b> методы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <b>Уметь:</b> обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <b>Владеть:</b> способностью обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	<b>Знать:</b> все методы создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <b>Уметь:</b> обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач. <b>Владеть:</b> способностью обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач
УК-6 / начальный	УК-6.1 - оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,	<b>Знать:</b> свои основные ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,	<b>Знать:</b> свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные),	<b>Знать:</b> все свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные),

	временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	временные), методы их использования для успешного выполнения порученного задания. <b>Уметь:</b> оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания <b>Владеть:</b> способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания	методы их использования для успешного выполнения порученного задания. <b>Уметь:</b> оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания <b>Владеть:</b> способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания	методы их использования для успешного выполнения порученного задания. <b>Уметь:</b> оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания <b>Владеть:</b> способностью оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания
	УК-6.2 - определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	<b>Знать:</b> основные приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. <b>Уметь:</b> определять приоритеты профессионального роста и способы	<b>Знать:</b> приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. <b>Уметь:</b> определять приоритеты профессионального роста и способы	<b>Знать:</b> все приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. <b>Уметь:</b> определять приоритеты профессионального роста и способы

		<p>совершенствован ия собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. <b>Владеть:</b> способностью определять приоритеты профессионально го роста и способы совершенствован ия собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>	<p>совершенствован ия собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. <b>Владеть:</b> способностью определять приоритеты профессионально го роста и способы совершенствован ия собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>	<p>совершенствован ия собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. <b>Владеть:</b> способностью определять приоритеты профессионально го роста и способы совершенствован ия собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>
	<p>УК-6.3 - выстраивает гибкую профессиональну ю траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессионально й деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы построения гибкой профессионально й траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессионально й деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда. <b>Уметь:</b> выстраивать гибкую профессиональну ю траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта</p>	<p><b>Знать:</b> методы построения гибкой профессионально й траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессионально й деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда. <b>Уметь:</b> выстраивать гибкую профессиональну ю траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессионально</p>	<p><b>Знать:</b> все методы построения гибкой профессионально й траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессионально й деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда. <b>Уметь:</b> выстраивать гибкую профессиональну ю траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта</p>

		профессионально й деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда. <b>Владеть:</b> способностью выстраивать гибкую профессиональну ю траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессионально й деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	й деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда. <b>Владеть:</b> способностью выстраивать гибкую профессиональну ю траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессионально й деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	профессионально й деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда. <b>Владеть:</b> способностью выстраивать гибкую профессиональну ю траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессионально й деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда
--	--	--	---	--

### 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.	Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6	Лекции, практическое занятие №1, СРС	Тестовые задания	№ 1-15	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№1	

2.	Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6	Лекции, практическое занятие №2, СРС	Тестовые задания	№ 16-30	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№2	
3.	Личность подчиненного как объект управления.	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6	Лекции, практическое занятие №3, СРС	Тестовые задания	№ 31-45	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 3	
4.	Общение в деятельности руководителя	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6	Лекции, практическое занятие №4, СРС	Деловая игра		Согласно табл. 7.2
5.	Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6	Лекции, практическое занятие №5, СРС	Тестовые задания	№ 46-60	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 4	
6.	Психология управленческого труда руководителя	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6	Лекции, практическое занятие №6, СРС	Тестовые задания	№ 61-75	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 5	
7.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6	Лекции, практическое занятие №7, СРС	Тестовые задания	№ 76-90	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№ 6	
8.	Психология управления конфликтными ситуациями в организации	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6	Лекции, практическое занятие №8, СРС	Темы рефератов	№1 - 30	Согласно табл. 7.2
9.	Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов	УК-1, УК-3, УК-4, УК-5, УК-6	Лекции, практическое занятие №9, СРС	Вопросы для коллоквиума	№ 1 - 40	Согласно табл. 7.2

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

1. Развитие науки управления можно разделить:

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

2. Соотнесите тип управленческой науки с ее содержанием:

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

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, С.

1 - ....

2 - ....

3 - .....

3. Установите правильную последовательность в этапах развития науки управления:

А. развитие доктрины «человеческих отношений»

Б. развитие «классической теории научного менеджмента»

В. развитие современных теорий управления.

4. Жизнеспособными чертами советской культуры управления были: .....

Примеры тестовых заданий:

Тема № 1 « Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки»

1. Реализация управленческой деятельности на основе изучения оценки управленческого опыта (своего или чужого) соответствует такому подходу к исследованию и совершенствованию менеджмента, как:

а) научный;

б) административный;

в) ситуационный;

г) эмпирический.

2. Обобщенное название всех приемов в управлении, связанных со знанием математики, статистики, кибернетики относится к такому подходу в рамках управленческой науки, как:

а) научный;

б) эмпирический;

в) системный;

г) количественный.

3. Предметом психолого-управленческой науки является:

а) психологические аспекты руководства;

б) психологические аспекты лидерства;

в) психологические аспекты управленческих отношений;

г) психологические аспекты неформальных отношений.

4. Укажите тенденцию, противоречащую современным тенденциям развития

управленческой мысли:

- а) ориентация на человека как наивысшую ценность всего процесса управления;
- б) ориентация на количественное уменьшение управленческого аппарата;
- в) профессионализация науки управления;
- г) усиление технической оснащенности и технологическое усложнение управленческого труда.

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

1. Психология личности.
2. Темперамент.
3. Способности.
4. Социализация личности.
5. Личность руководителя.
6. Психология индивидуального стиля управления
7. Самоорганизация и саморазвитие личности.
8. Особенности личностного и профессионального саморазвития.
9. Эффективные способы планирования времени при выполнении профессиональных задач и проектов.

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

1. Теоретические основы психологии управления.
2. Развитие управленческой науки
3. Основные категории психологии. Предмет и объект психологии управления.
4. Научные методы психологических управления.

Деловая игра по теме № 4 «Общение в деятельности руководителя »

Группу студентов делят на команды по 4-5 человек и дают задание каждой из них: «Представьте себе, что Вы сейчас получили 2 млн. руб. и можете создать свое предприятие или организацию. Подумайте и обсудите вместе, чем вы будите заниматься. Вы должны придумать название предприятия и его 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 вашего предприятия, на зарплату сотрудников, на аренду помещения, на приобретения компьютеров и т.д.)? Будит ли прибыль от деятельности вашего предприятия? Если да, то, каким образом это будит происходить?» Студентам дают 45 - 50 минут на обсуждение и выполнение этого задания. Когда все команды выполнили задание, происходит презентация проектов. Каждая команды должна выйти и представить свою организацию, своих товарищей, рассказать о будущей профессиональной деятельности. Время на презентацию каждой команды - около 10 минут. Затем студенты могут задавать уточняющие вопросы командам. В заключении преподаватель и студенты оценивают презентации этих проектов и выбирают наилучшие варианты.

**Ситуационная задача**

Представьте, что вы работаете специалистом по автомобильному сервису ПАТП (Пассажи́рское транспортное предприятие) г. Курска. 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?*

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

#### Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

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

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

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

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

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

*Умения, навыки (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.

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:

1. Сообщение становится более убедительным, если оно...
  - а) ассоциируется с грозным тоном передающего;
  - б) ассоциируется с позитивными чувствами;
  - в) ассоциируется с хорошим характером того, кому передают.

Задание в открытой форме:

Психология управления – это \_\_\_\_\_

Задание на установление соответствия:

Установите соответствие между эффектами психологического воздействия и их значением:

1. «Инокуляционный эффект»	А. Если человек является объектом двух альтернативных воздействий, то имеет большое значение временная последовательность воздействий; первое воздействие станет более авторитетным для человека, если между воздействиями будет небольшой временной интервал, однако он должен быть большим между последним воздействием и решением человека как арбитра
2. «Эффект первичности»	Б. Второе альтернативное воздействие на человека будет более результативным, если между двумя воздействиями временной интервал будет как можно больше, а промежуток между вторым воздействием и окончательным решением человека будет как можно меньшим.
3. «Эффект не давности»	В. Если у человека изначально формируется отрицательная установка на сообщение, негативное первое впечатление, то он как бы «иммунизируется» против принятия и всей последующей информации подобного содержания из этого источника, даже если дальнейшее сообщение и будет подготовлено более добротнее и убедительно

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

- 1 - ....
- 2 - ....
- 3 - ....

Задание на установление последовательности:

Установите правильную последовательность в этапах деловой беседы:

- 1) Установление места и времени встречи.
- 2) Подготовка к деловой беседе.
- 3) Постановка проблемы и передача информации.
- 4) Аргументирование.

- 5) Начало беседы: вступление в контакт.
- 6) Опровержение доводов собеседника.
- 7) Принятие решения.
- 8) Фиксация договоренности.
- 9) Выход из контакта.
- 10) Анализ альтернатив, поиск оптимального или компромиссного варианта либо конфронтация участников.

### Компетентностно-ориентированная задача:

Представьте, что вы работаете специалистом по автомобильному сервису на предприятии ПОГА-1 (Производственное объединение автомобильного транспорта) г. Курска. Недавно на предприятии был объявлен прием рабочих различных специальностей. Желающих оказалось много. При приеме на работу с претендентами беседовал менеджер по кадрам, а также руководитель соответствующего участка работы. Будущим работникам была предложена «достойная» зарплата. Их заверили, что через три месяца зарплата им будет повышена. Они стали добросовестно работать. Прошло более трех месяцев, но зарплату рабочим не повысили. Самые активные работники заинтересовались, почему им не прибавляют обещанную надбавку. Руководители разговаривали с ними недоброжелательно, да еще и пригрозили, что если они поднимут этот вопрос еще раз, то их уволят. Одни смирились с «волчьими» законами рынка труда, а другие продолжали возмущаться.

*Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Какие варианты решения проблемы Вы предлагаете? Могут ли сотрудники объединиться и выдвинуть свои требования руководителю предприятия, потребовать уважительного отношения к себе и повышения зарплат?*

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

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

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

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

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

Для *текущего контроля 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
Практическое занятие № 1. Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена.	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 2 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 3 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 4 . Деловая игра	2	Неудовлетворительное выполнение задания деловой игры	5	Отличное выполнение задания деловой игры
Практическое занятие № 5 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 6 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 7 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 8 . Реферат.	2	Неудовлетворительное выполнение реферата	5	Отличное выполнение реферата и его успешная защита
Практическое занятие 9. Коллоквиум	2	Неудовлетворительные ответы на вопросы коллоквиума	5	Отличные, полные ответы на вопросы коллоквиума
СРС	6	Выполнил задания	3	Выполнил задания для

		для самостоятельной работы, доля правильных ответов менее 50%		самостоятельной работы, доля правильных ответов более 50%
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

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

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

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

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

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

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Бирман, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Бирман ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дело, 2018. - 347 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832> (дата обращения 26.03.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
2. Лукаш, Ю. А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2017. - 101 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115081> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
3. Пырьев, Е.А. Психология малых групп : учебное пособие / Е. А. Пырьев. - Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 420 с. : табл. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562944> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4. Бобрешова, И. П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие / И. П. Бобрешова, В. К. Воробьев. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 102 с. : табл., ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
5. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта / Р. Н. Галиахметов ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2012. – 124 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364053> (дата обращения: 20.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6. 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. - Курск : Университетская книга, 2018. - 167 с. - Текст : электронный.
8. Коротченкова, Н. И. Психология и педагогика профессиональной деятельности : учебное пособие / Н. И. Коротченкова, Т. И. Кувшинова. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2012. – 172 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232660> (дата обращения: 10.09.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Психология управления коллективом : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов всех форм обучения направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с. - Текст : электронный.
2. Психология управления коллективом : методические рекомендации к практическим занятиям студентов всех форм обучения направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 17 с. - Текст : электронный.
3. Психология управления коллективом (Психология) : методические рекомендации к практическим занятиям студентов всех форм обучения направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом (Психология)» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. О. В. Чернышова. - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 17 с. - Текст : электронный.
4. Психология управления коллективом (Психология) : методические рекомендации для самостоятельной работы студентов всех форм обучения направлений подготовки, учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины «Психология управления коллективом (Психология)» /

Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. О. В. Чернышова. - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 30 с. -  
Текст : электронный.

#### 8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:  
Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета

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

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология

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

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

Профессиональный психологический инструментарий:

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

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

3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспересс-диагностики  
функционального состояния и работоспособности человека»

4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;

5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»

6. ИМАТОН «PROFI» Профорентационная компьютерная система

7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);

8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профорентация «Ориентир» для индивидуальной работы;

9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;

10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;

11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;

12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;

13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;

ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

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

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

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

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

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

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

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

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

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с

докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

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

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

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

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью освоения и закрепления компетенций.

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

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

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Ноутбук ASUS X50VL 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, прочесть 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
	измененных	замененных	аннулированных	новых			