

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 для успешной профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

1) ознакомление с историей и основными современными направлениями развития психолого- управленческой науки; овладение понятийным аппаратом, описывающим управленческую деятельность и ее психологические аспекты;

2) усвоение основных сведений по проблемам формирования профессионально- важных качеств руководителя, построения психологически грамотного управленческого воздействия, повышение культуры деловых отношений, ознакомление со способами эффективной организации делового общения и социального взаимодействия с целью реализации своей роли в команде;

3) приобретение опыта анализа профессиональных проблемных ситуаций, учета индивидуально-психологических и личностных особенностей людей при привлечении и подборе персонала; формирование способности организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

4) формирование способности анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; формирование социальной ответственности за принимаемые решения, учитывая правовые и культурные аспекты, обеспечивая устойчивое развитие при ведении профессиональной и иной деятельности.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ОПК-6 Способен демонстрировать социальную ответственность за принимаемые решения, учитывать правовые и культурные аспекты, обеспечивать устойчивое развитие при ведении профессиональной и иной деятельности

Разделы дисциплины:

1. Теоретические аспекты дисциплины «Психология управления коллективом».

2. Теоретические подходы к структуре личности. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления
3. Личностные особенности подчиненного. Процесс социализации личности подчиненного в условиях организации.
4. Социально-психологические особенности группового взаимодействия. Общение в деятельности руководителя

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан естественно-научного
факультета

(наименование ф-та полностью)

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

« 06 » 06 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления коллективом

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 28.04.01 Нанотехнологии и микросистемная техника

(шифр и наименование направления подготовки)

направленность (профиль) « Нанотехнологии»

(наименование направленности (профиля))

форма обучения очная

ОПОП ВО реализуется по модели дуального обучения

Курск – 2024

Рабочая программа дисциплины составлена:

- в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 28.04.01 Нанотехнологии и микросистемная техника, утвержденным приказом Минобрнауки России от 19.09.2017 г. № 921;

- на основании учебного плана ОПОП ВО 28.04.01 Нанотехнологии и микросистемная техника, направленность (профиль) «Нанотехнологии», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 27.03. 2024 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для дуального обучения студентов по ОПОП ВО 28.04.01 Нанотехнологии и микросистемная техника, направленность (профиль) «Нанотехнологии» на заседании кафедры коммуникологии и психологии (протокол № 1 от 30.08 2024 г.).

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

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

 Е.А. Никитина
 О.В. Чернышова

Согласовано: на заседании кафедры нанотехнологий, общей и прикладной физики (протокол № 2 от 31.08 2024 г.).

(номер протокола)

Зав. кафедрой, доц., канд. физ.-мат. наук
Директор Научной библиотеки

 А.В. Кузько
 В.Г. Макаровская

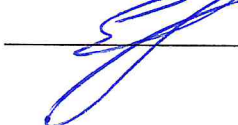
Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО дуального обучения 28.04.01 Нанотехнологии и микросистемная техника, направленность (профиль) «Нанотехнологии», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 «31» 03 2025), на заседании кафедры коммуникологии и психологии пр. № 16 от 27.06.25

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 28.04.01 Нанотехнологии и микросистемная техника, направленность (профиль) «Нанотехнологии», одобренного Ученым советом университета (протокол № 8 «29» 02 2026), на заседании кафедры коммуникологии и психологии пр. № 14 от 30.06.2026

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 28.04.01 Нанотехнологии и микросистемная техника, направленность (профиль) «Нанотехнологии», 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

Цель дисциплины «Психология управления коллективом» - формирование целостного представления о психологических основах управленческой деятельности, а также формирование общей психолого-управленческой культуры студентов для успешной профессиональной деятельности.

1.2 Задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

- 1) ознакомление с историей и основными современными направлениями развития психолого-управленческой науки; овладение понятийным аппаратом, описывающим управленческую деятельность и ее психологические аспекты;
- 2) усвоение основных сведений по проблемам формирования профессионально-важных качеств руководителя, построения психологически грамотного управленческого воздействия, повышение культуры деловых отношений, ознакомление со способами эффективной организации делового общения и социального взаимодействия с целью реализации своей роли в команде;
- 3) приобретение опыта анализа профессиональных проблемных ситуаций, учета индивидуально-психологических и личностных особенностей людей при привлечении и подборе персонала; формирование способности организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- 4) формирование способности анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия; формирование социальной ответственности за принимаемые решения, учитывая правовые и культурные аспекты, обеспечивая устойчивое развитие при ведении профессиональной и иной деятельности.

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

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

УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.5 - использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области	Знать: логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера. Уметь: использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области. Владеть: 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, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 - вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	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 корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: методы 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.
		УК-3.3- разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	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
		УК-3.4 – организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	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.

		УК- 3.5 – планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	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
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	Знать: важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. Уметь: анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития. Владеть: способностью анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития

		УК-5.2 – выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Знать: методы социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов. Уметь: выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов. Владеть: способностью выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов.
		УК-5.3 - обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	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). Уметь: оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания. Владеть: 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	Знать: приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности. Уметь: определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. Владеть: способностью определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям
ОПК-6	Способен демонстрировать социальную ответственность за принимаемые решения, учитывать правовые и культурные аспекты, обеспечивать устойчивое развитие при ведении профессиональной и иной деятельности	ОПК-6.3 - использует методики организации работы персонала, соблюдения технологической и трудовой дисциплины	Знать: методики организации работы персонала, соблюдения технологической и трудовой дисциплины. Уметь: использовать методики организации работы персонала, соблюдения технологической и трудовой дисциплины. Владеть: способностью использовать методики организации работы персонала, соблюдения технологической и трудовой дисциплины

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 28.04.01 Нанотехнологии и микросистемная техника, направленность (профиль) «Нанотехнологии», реализуемой по модели дуального обучения.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

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

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	15,15
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	101,85
Контроль (подготовка к экзамену)	27
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

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

3	Личностные особенности подчиненного. Процесс социализации личности подчиненного в условиях организации	Личностные особенности подчиненного. Процесс социализации личности подчиненного в условиях организации. Конструктивный и деструктивный типы подчиненного. Знание личности подчиненного как основа управления его поведением и деятельностью. Индивидуально – психологические особенности подчиненного и их учет в процессе осуществления управленческой деятельности. Управление руководителем распределением деловых ролей в организации (по М. Белбину). Характерные личностные особенности людей, использующих данные роли, их достоинства и недостатки. Процесс социализации личности подчиненного в условиях организации. Характеристика социально-психологической адаптации подчиненного. Позиция человека в коллективе (его социальный, внутригрупповой и психологический статус).
4	Социально-психологические особенности группового взаимодействия. Общение в деятельности руководителя.	Социально-психологические особенности группового взаимодействия. Общение в деятельности руководителя. Особенности управленческого общения и его основные функции. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении. Имидж руководителя. Общение руководителя с подчиненным как обмен информацией. Основные коммуникативные барьеры в управленческом общении («авторитет», «избегание», «непонимание») и их преодоление. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении. Необходимость правильного выбора стратегии поведения, дистанции и позиции в деловом общении («я»-состояния по Э. Берну). Коммуникация в организации, ее сущность и основные функции. Коммуникационные модели (сетевые, горизонтальные, вертикальные и др.). Формальные и неформальные каналы связи. Причины и последствия неудовлетворительной коммуникации в организации. Основные пути повышения эффективности восходящей и нисходящей коммуникации. Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя. 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.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра).	Компетенции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические аспекты дисциплины «Психология управления коллективом»	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	Тестовые задания. Ситуационная задача 1-2 неделя	УК-1, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6
2	Теоретические подходы к структуре личности. 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	Тестовые задания Ситуационная задача 3-4 неделя	УК-1, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6
3	Личностные особенности подчиненного. Процесс социализации личности подчиненного в условиях организации	2	-	3	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Кейс-задача. Эссе. 9-13 неделя	УК-1, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6
4	Социально-психологические особенности группового взаимодействия. Общение в деятельности руководителя	2	-	--	У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1	14-18 неделя	УК-1, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-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 аспекты дисциплины «Психология управления коллективом»	2
2	Теоретические подходы к структуре личности. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления	2
3	Личностные особенности подчиненного. Процесс социализации личности	2

	подчиненного в условиях организации. Социально-психологические особенности группового взаимодействия . Общение в деятельности руководителя	
Итого:		6

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 аспекты дисциплины «Психология управления коллективом»	1-2 неделя	24
2	Теоретические подходы к структуре личности. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления	3-4 неделя	26
3	Личностные особенности подчиненного. Процесс социализации личности подчиненного в условиях организации	5-10 неделя	26
4	Социально-психологические особенности группового взаимодействия. Общение в деятельности руководителя	11-18 неделя	25,85
Итого:			101,85

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.

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 аспекты дисциплины «Психология управления коллективом»	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Теоретические подходы к структуре личности. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления	Проведение ситуационной задачи	2
3	Личностные особенности подчиненного. Процесс социализации личности подчиненного в условиях организации. Социально-психологические особенности группового взаимодействия. Общение в деятельности руководителя	Разбор конкретных ситуаций	2
	Итого:		6

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 - способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Психология управления коллективом. Физика наносистем Организация и планирование производства	Актуальные проблемы современной нанотехнологии Микро- и наносистемы в технике и технологии	Информационные технологии в микро- и наносистемах . Производственная преддипломная практика
УК-3-способен организовывать и руководить работой команды,	Психология управления коллективом. Организация и планирование производства		Проектно-исследовательская деятельность в нанотехнологиях

вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-5-способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Профессиональный иностранный язык Психология управления коллективом	Актуальные проблемы современной нанотехнологии
УК-6 - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Психология управления коллективом. Организация и планирование производства	Актуальные проблемы современной нанотехнологии Организация и планирование научно-исследовательской работы
ОПК-6 - способен демонстрировать социальную ответственность за принимаемые решения, учитывать правовые и культурные аспекты, обеспечивать устойчивое развитие при ведении профессиональной и иной деятельности	Психология управления коллективом. Организация и планирование производства. Химия нанотехнологий. Учебная технологическая (проектно-технологическая) практика	

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

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций			
		Недостаточный уровень («неудовл.»)	Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5	6
УК-1 / начальный	УК-1.5 - использует логико-	Знать: обучающийся	Знать: обучающийся	Знать: обучающийся	Знать: обучающийся

	методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области	демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1. 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-1.5. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-1,5 не развиты.	демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1.5. 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-1.5. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-1,5 развиты на элементарном уровне	демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1. 5. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-1.5. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-1.5 развиты хорошо	демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-1. 5. Знания обучающегося являются прочным и глубоким и, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-1.5. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки указанные в таблице 1.3 для УК-1, 5
--	---	--	--	---	--

					доведены до автоматизма.
УК-3 / начальный, основной	УК-3.1 - вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели УК - 3.2 - планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов, УК- 3.3 - разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон УК - 3.4 - организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям, УК - 3.5 - планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Знать: обучающийся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. 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-3. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, не развиты.	Знать: обучающийся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. 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-3. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3, развиты на элементарном уровне	Знать: обучающийся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-3. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-3 развиты хорошо	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. Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для УК-3. Владеть (или Иметь опыт деятельности):

					ости): навыки указанны е в таблице 1.3 для УК-3, доведены до автоматиз ма.
УК-5 / начальный	УК-5.1 – анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшие я в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессионально м взаимодейс твии. УК - 5.2 – выстраивает социальное профессионально е взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп. УК- 5.3 – обеспечивает создание недискриминацио нной среды	Знать: обучающий ся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Обучающийся нуждается в постоянных подсказках; допускает грубые ошибки, которые не может исправить самостоятельно Уметь: демонстрирует менее 60% умений, указанных в таблице 1.3 для УК-5. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5, не развиты.	Знать: обучающий ся 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 сформированн ые, но вызывающие затруднения при самостоятельно м их применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-5. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-5, развиты на элементарном уровне	Знать: обучающий ся 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 УК-5 развиты хорошо	Знать: обучающ ий ся демонстр ирует 90- 100% знаний, указанны х в таблице 1.3 для УК-5. Знания обучающ егося являются прочным и и глубоким и, имеют системны й характер. Обучающ ийся свободно оперирует знаниями. Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяе мые умения, указанны е в таблице

	взаимодействия при выполнении профессиональных задач				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	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 выбранным критериям	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% умений, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для	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 самостоятельном их применении умения, указанные в таблице 1.3 для УК-6. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки,	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 УК-6. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для УК-6 развиты хорошо	Знать: обучающийся демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для УК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно оперирует знаниями. Уметь: хорошо развитые, уверенно и

		УК-6, не развиты.	указанные в таблице 1.3 для УК-6, развиты на элементарном уровне		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-6 / начальный, основной, завершающий	ОПК-6.3 - использует методики организации работы персонала, соблюдения технологической и трудовой дисциплины	Знать: обучающийся демонстрирует менее 60% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. 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-6.	Знать: обучающийся демонстрирует 60-74% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Знания обучающегося имеют поверхностный характер, имеют место неточности и ошибки. Уметь: в целом сформированные, но вызывающие затруднения при самостоятельном их применении умения, указанные в	Знать: обучающийся демонстрирует 75-89% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Обучающийся имеет хорошие, но не исчерпывающие знания; допускает неточности. Уметь: сформированные и самостоятельно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6. Владеть (или Иметь опыт деятельности):	Знать: обучающийся демонстрирует 90-100% знаний, указанных в таблице 1.3 для ОПК-6. Знания обучающегося являются прочными и глубокими, имеют системный характер. Обучающийся свободно

		Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6, не развиты.	таблице 1.3 для ОПК-6. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6, развиты на элементарном уровне	навыки, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6 развиты хорошо	оперирует знаниями. Уметь: хорошо развитые, уверенно и успешно применяемые умения, указанные в таблице 1.3 для ОПК-6. Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыки указанные в таблице 1.3 для ОПК-6, доведены до автоматизма.
--	--	---	--	--	---

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 аспекты дисциплины	УК-1, УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-6	Лекция, практические занятия №1	БТЗ	№1-14	Согласно табл. 7.2

	«Психология управления коллективом»			СРС	Ситуационная задача	№ 1	
2.	Теоретические подходы к структуре личности. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления	УК-1, УК-5, ОПК-6	УК-3, УК-6,	Лекция, практические занятия № 2 СРС	БТЗ	№ 15-29	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№2	
3.	Личностные особенности подчиненного. Процесс социализации личности подчиненного в условиях организации	УК-1, УК-5, ОПК-6	УК-3, УК-6,	Лекция, практические занятия № 3 СРС	Кейс-задача Эссе	№ 1 №1-5	Согласно табл. 7.2
4.	Социально-психологические особенности группового взаимодействия. Общение в деятельности руководителя	УК-1, УК-5, ОПК-6	УК-3, УК-6,	Лекция, СРС			Согласно табл. 7.2

7.3.1 Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Примеры тестовых заданий

Задания в тестовой форме

1. Развитие науки управления можно разделить:
 - а) на 5 этапов;
 - б) на 3 этапа;
 - в) на шесть этапов.
2. В самом общем виде под управлением понимается:.....
 - а) функция, обеспечивающая сохранение определенной структуры или организованной системы, а также поддержание режима ее деятельности, реализацию ее программы и целей;
 - б) процесс функционирования разных подразделений в структуре организации;
 - в) подчинение различных организационных структур уполномоченному лицу.
3. В социальном управлении главными компонентами являются:.....
 - а) люди как члены различных организаций, либо организационные подразделения;
 - б) организационные и структурные подразделения;
 - в) люди как члены различных организаций и структур.
4. В процессе практической деятельности руководитель решает следующую задачу:.....

- а) овладевать теоретическими основами рационального управления, то есть наукой управления;
 - б) овладевать умением распределять функции среди сотрудников;
 - в) творчески применять положения науки управления, то есть овладеть искусством управления.
5. Современной тенденцией развития управленческой мысли является:.....
- а) теоретическая направленность науки управления;
 - б) ориентация на количественное увеличение, многослойность управленческого аппарата, усиление дифференциации управленческого труда;
 - в) ориентация на машины и аппараты как наивысшую ценность всего процесса управления.
6. Американская управленческая культура рассматривала управление:....
- а) систему постоянной смены специалистов на более квалифицированных;
 - б) систему «пожизненного найма» ;
 - в) как специализированный вид деятельности, а сам менеджер представлялся профессионалом, обладающим специальным образованием.

Ситуационная задача

Описание ситуации: «Представьте, что вы работаете в Региональном центре нанотехнологий ЮЗГУ. Недавно Антона Н. назначили руководителем научно-исследовательского отдела. В отделе работают десять штатных сотрудников, с которыми он быстро наладил деловые отношения благодаря своей активности, обаянию, умению налаживать контакты, равнодушию к общему делу. И только с Иваном Николаевичем ему было трудно. Он был замкнут, на многие вопросы отвечал односложно, часто чувствовал себя вне времени и пространства, а также вне темы и ситуации конкретного разговора, так как все это казалось недостойным его внимания и усилий.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию. В чем причина такого поведения Иван Николаевича?
2. Дайте рекомендации по поводу стратегии поведения сотрудников по отношению к Ивану Николаевичу.
3. Какой способ разрешения конфликта между сотрудниками должен предпринять руководитель?
4. Какие мероприятия в конфликтологическое сопровождение деятельности организации надо включить, учитывая возможность существования разных типов сотрудников, в том числе и этот?
5. Можно ли использовать в данной ситуации тренинговые занятия?
6. Какие тренинговые упражнения эффективны в данной ситуации?

Кейс-задача

Описание ситуации : «На завод пришел новичок» Леонид Ковшов, выпускник Курского политехнического колледжа, пришел на предприятие АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова г. Курска. за полчаса до смены. Накануне в отделе кадров ему дали телефон мастера арматурного цеха Сидорова С.В. , на участке которого ему предстояло работать. Минут десять он пытался дозвониться до проходной, пока, наконец, не застал мастера на месте.

- Направили ко мне? – спросил мастер Сидоров С.В. , через 10 минут планерка – подходи к этому времени», – и повесил трубку.

Завод был большой, незнакомый. Только через 15 минут Л. Ковшов разыскал свой цех и участок. Все рабочие уже успели получить задания, и он услышал лишь, как мастер Сидоров С.В. «настраивал» всех на выполнение срочного задания, то уговаривая, то угрожая. Когда все ушли, мастер заметил новичка: «А, это ты? Пойдем к станку». Они долго пробирались по цеху между станками, пока не подошли к станку, который стоял несколько в стороне. Стружка вокруг него была не убрана, инструменты разбросаны, но станок (это было видно) – новый.

– Что, приходилось работать на таком? – Нет... – Новенький, только три месяца, как получили. Видишь, сразу тебе доверяем. Вот только не повезло тому, что до тебя здесь работал.

Позавчера пошел на обед, а оттуда – в больницу. Пока побудь на его месте, а вернется – посмотрим. Ты прибери пока здесь, подготовь станок, а я минут на двадцать к начальнику цеха сбегаю, после потолкуем, что к чему.

Леонид Ковшов с готовностью принялся за уборку, собрал стружку, разложил инструмент. Но когда подметал пол, его заставил вздрогнуть резкий свист: на него чуть не наехал электрокар. Электрокарщик увидел испуганное лицо, прокричал новичку: «Не зевай, салага!». После этого Ковшов все время оглядывался с опаской. Он уже заметил, что надо остерегаться не только электрокара, но и крана, который часто сновал над головой. Мастер вернулся через полчаса.

– Так, говоришь, на таком станке работать не доводилось? Тогда слушай. И он стал рассказывать, какая это хорошая машина, на каком принципе основано ее действие, каковы параметры и характеристики, как нужно ухаживать за станком. Все время через несколько предложений он переспрашивал: «Ясно? Понятно?» – и Ковшов поддакивал. Удовлетворенный такой обстоятельной и доходчивой, по его мнению, беседой, мастер Сидоров С.В. еще раз переспросил: «Понятно?». Получил снова все тот же робкий ответ, ободряюще похлопал новичка по плечу: «Ну, вот и начинай. Заготовок тебе хватит, а насчет инструмента спросишь у Терентьича, нашего «старшины».

Леонид Ковшов хотел спросить, кто такой Терентьич и где его найти, но не осмелился, да и мастер уже его не услышал бы. Работа шла нормально, но с непривычки он все-таки порезал палец. Было не особенно больно, но кровь шла сильно. Поднял голову, хотел спросить, где можно сделать перевязку, но снова не отважился: все сосредоточены – задание срочное, не до него. Кое-как перетянул палец носовым платком и снова принялся за дело. Оторвался от станка неожиданно – заметил, что стало меньше шума. Судя по времени, начался обед, и все без него ушли. Пока он искал, где 15-й цех, в котором находилась столовая, опоздал – смена уже отобедала. Пожалели его в столовой, покормили, чем могли. После обеда все шло, в общем, благополучно. В четыре часа Ковшов собрался было сдавать работу (ему, как подростку, рабочий день положен на час меньше), но мастера не было видно. Мастер Сидоров С.В. подошел к нему лишь в конце рабочего дня, осмотрел, что сделано, похвалил: «Продолжай в том же духе!». И тут же заспешил, ссылаясь на заботы: «Твоя смена кончилась, а у меня, брат, день ненормированный». У Л. Ковшова было к нему много вопросов: хотелось знать, сколько заработал, какая работа будет завтра, но докучать этими мелкими делами, отрывать от более важных он не решился, тем более что мастер уже был далеко, а все рабочие разошлись. Ничего не оставалось больше, как отправиться со своими вопросами домой – до утра.

Задание:

1. Проанализируйте поведение и действия мастера Сидорова С.В. по отношению к молодому рабочему.
2. Дайте психологическую оценку первого рабочего дня новичка Леонида Ковшова.
3. Определите целесообразное поведение и действия мастера Сидорова С.В. в данной ситуации.
4. Какие психологические методы воздействия можно было использовать мастеру Сидорову С.В.?
5. Какие методы социально-психологической адаптации Вам известны?
6. Какие задачи должен был выполнить наставник нового сотрудника завода?
7. Разработайте программу социально-психологической поддержки нового сотрудника завода.

Темы эссе по теме «Социально-психологические особенности группового взаимодействия».

Общение в деятельности руководителя» :

1. Особенности деятельности руководителя по управлению конфликтами.
2. Специфика человеческих ресурсов организации.
3. Морально-психологические стимулы в мотивации трудовой деятельности.
4. Формирование личного бренда генерального директора организации.

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

1. 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.

2. Задание в открытой форме:

Убеждение – это

2. 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.

4. Задание на установление соответствия:

Установите соответствие между термином и определением:

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

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

- 1 -
- 2 -
- 3 -
- 4 -

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

Компетентностно-ориентированная задача:

Описание ситуации: «Представьте, что Вы работаете в Региональном центре нанотехнологий ЮЗГУ. В отделе научно-практических исследований работают восемь человек. Все было хорошо, сотрудники работали дружно, слажено. Руководителем был кандидат технических наук О.И. Иванов. Почти все важные вопросы, проблемы обсуждались и принимались коллегиально. Но случилось так, что Иванов О.И. нашел лучшее место работы и уволился. Вскоре был назначен новый руководитель, Сидоров Г.М. Это молодой мужчина, подающий «большие надежды» и занимающийся своей карьерой. Некоторое время отдел работал по инерции слажено и дружно. Но наступил отчетный период и нужно было составить новый план работы на пять лет. Как и прежде, сотрудники отдела хотели внести свои предложения для нового плана работы. Однако новый руководитель Сидоров Г.М. дал понять, что они будут работать только по его требованиям и распоряжениям, решения он будет принимать один. Каждому из инженеров он дал конкретное задание, которые лишали их инициативы и творчества. Это резко сказалось на отношениях внутри группы».

Задание:

1. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как должен был вести себя руководитель?
2. Какие психологические методы воздействия руководителя можно использовать?
3. Какие методы сплочения коллектива эффективны в данной ситуации?
4. Можно ли использовать тренинговые занятия?
5. Разработайте программу социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности.

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

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

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

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

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

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

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие 1. Тест . Ситуационная задача .	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие 2. Тест . Ситуационная задача .	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	5	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие 3. Кейс-задача. Эссе	2	Неудовлетворительный анализ кейс-задачи. Неудовлетворительное написание эссе	5	Отличное выполнение задания кейс-задачи. Отличное написание эссе
СРС	18	Неудовлетворительные ответы на вопросы для самостоятельной работы	33	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. Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 222 с. ил., табл. – Режим доступа : по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817> (дата обращения: 09.07.2024). – Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-2200-6. – Текст : электронный
2. Истратова, О. Н. Профессиональное становление личности : этапы, механизмы, сопровождение : учебное пособие : [16+] / О. Н. Истратова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2022. – 214 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700215> (дата обращения: 04.06.2024). – Библиогр.: с. 180-189. – ISBN 978-5-9275-4206-2. – Текст : электронный.
3. Пичугин, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом : учебное пособие : [16+] / В. Г. Пичугин ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2020. – 145 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576136> (дата обращения: 04.06.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-907244-11-5. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 392 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685099> (дата обращения: 04.06.2024). – Библиогр.: с. 324-325. – ISBN 978-5-238-01445-6. – Текст : электронный.
5. Ворошилова, Ольга Леонидовна. Психология управления коллективом : учебное пособие : [для студентов механико – технологического факультета и факультета фундаментальной и прикладной информатики] / О. Л. Ворошилова, О. В. Чернышова. - Курск : Университетская книга, 2018. - 167 с. - Текст : электронный.
6. Психология и этика делового общения : учебник / ред. В. Н. Лавриненко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2017. - 420 с. - (Золотой фонд российских учебников). - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685080> (дата обращения 29.08.2023) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.
7. Титова, Л. Г. Деловое общение : учебное пособие / Л. Г. Титова. - М. : Юнити, 2006. - 271 с. - Текст : непосредственный.
8. Горскина, Л. С. Этика деловых отношений : учебное пособие / Л. С. Горскина, К. В. Крумина, С. Г. Полковникова. – Омск : Омский государственный технический университет (ОмГТУ), 2019. – 127 с. -URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682958> (дата обращения 18.06.2023). - Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.
9. Кислицына, И. Г. Психология делового общения : учебное пособие : / И. Г. Кислицына. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический

университет, 2017. – 112 с. –
URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477381> (дата обращения 18.06.2023). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. 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. - Электрон. текстовые дан. (420 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 17 с. - Б. ц. - Текст : электронный.

2. 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. - Электрон. текстовые дан. (513 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 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 MMPI»

6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система

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

8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментальный 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)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
	изменных	замененных	аннулированных	новых			