

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

Директор филиала

И.А. Панарин

«27» января 2023 года

Утверждена Ученым советом

Алтайского филиала РАНХиГС

Протокол № 5

от «26» января 2023 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
профессиональной переподготовки
Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Разработчик
и.о. заведующего кафедрой
психологии и социологии
управления,
к. соц. н.



Я.Э. Меженин

Руководитель программы
доцент кафедры психологии
и социологии управления,
к. псих. н., доцент



И.В. Михеева

Руководитель программы
и.о. заведующего кафедрой
психологии и социологии
управления,
к. соц. н.



Я.Э. Меженин

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена на заседании ученого совета
Алтайского филиала РАНХиГС «26» 01 2023 г., протокол № 5.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика программы	2
1.1.Цель реализации программы	2
1.2. Нормативная правовая база	2
1.3. Характеристика нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации ..	3
1.4. Планируемые результаты освоения.....	4
1.5. Категория слушателей	5
1.6. Формы обучения и сроки освоения	5
1.7. Период обучения и режим занятий.....	5
1.8. Документ о квалификации.....	5
2.Содержание программы профессиональной переподготовки	6
2.3.Содержание программы по дисциплинам.....	8
3. Организационно-педагогическое обеспечение.....	10
3.1.Кадровое обеспечение.....	10
Приложение № 1 Рабочие программы дисциплин	
Приложение №2 Программа итоговой аттестации	

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации программы

Дополнительная профессиональная программа (программа профессиональной переподготовки) «Психология управления» предназначена для формирования у обучающихся социально-психологических, коммуникативных и управленческих навыков для выполнения управленческого функционала и повышения эффективности управленческого взаимодействия в различных государственных и коммерческих структурах.

Целью программы профессиональной переподготовки является подготовка квалифицированных кадров в психологии управления.

Программа предназначена руководителям, рекрутерам, специалистам по работе с персоналом, и кругу лиц, планирующему управленческую деятельность. Программа нацелена на получение обучающимися дополнительного профессионального образования, установленного квалификационными требованиями для работников, деятельность которых связана с областью управления людьми; получение дополнительных знаний и компетенций, позволяющих овладеть новым видом профессиональной деятельности, после прохождения обучения.

1.2. Нормативная правовая база

Образовательная программа по дополнительной профессиональной программе (профессиональная переподготовка) «Психология управления» сформирована в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению 37.03.01 «Психология», утвержденного приказом Минобрнауки России от 29 июля 2020 г. № 839.

Программа профессиональной переподготовки разработана в соответствии с квалификационными характеристиками (квалификационными требованиями), содержащимися в следующих нормативных правовых актах:

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Реквизиты нормативного правового акта
	Профессиональный стандарт «Психолог в социальной сфере»	Утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Реквизиты нормативного правового акта
		декабря 2013г., регистрационный N 30840)

1.3. Характеристика нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации

Области профессиональной деятельности слушателей, освоивших ДПП, включает: консультирование, управление коммуникацией, администрирование бизнес-процессов и обеспечение работы с персоналом.

Выпускники программы могут осуществлять профессиональную деятельность в других областях профессиональной деятельности и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу ДПП, являются психические процессы, свойства и состояния человека, их проявления в различных областях человеческой деятельности, в межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества, а также способы и формы их организации и изменения.

Виды профессиональной деятельности выпускников ДПП:

- диагностический;
- консультационный.

Выпускники, освоившие программу ДПП «Психология управления» способны к выполнению следующих трудовых действий в соответствии с профессиональным стандартом «Психолог в социальной сфере» (Утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 декабря 2013г., регистрационный № 30840)):

- консультирование клиентов по вопросам психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом;

- проведение занятий с клиентами по вопросам управления, эффективной организации труда, повышения квалификации;

- подбор комплекса психологических методик, планирование и проведение обследования клиентов;

- обобщение результатов психологического обследования, оценка психологических потребностей, рисков и ресурсов клиентов, выявление психологических особенностей их социального окружения и условий жизни;

- выявление типичных психологических проблем разных социальных групп клиентов;

- проведение бесед (лекций), направленных на просвещение клиентов;

1.4. Планируемые результаты освоения Планируемые результаты обучения

Таблица 1

Виды деятельности	Профессиональные компетенции
ВД.1 Диагностический	ПКс 2 Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках организационного поведения
ВД.2 Консультационный	ПКс 1 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса
	ПКо ОС 2 Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методов и технологий
Общие (общекультурные) компетенции (ОК/УК) и (или) общепрофессиональные компетенции (ОПК)	
УК ОС – 6 Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
ОПК 1 Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	
ОПК-3 Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики	
ОПК 4 Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	
ОПК 6 Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	

ОПК 7

Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе понимания и готовности работать под супервизией

ОПК 8

Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

1.5. Категория слушателей

К освоению программы допускаются лица, имеющие высшее образование, а также среднее профессиональное образование или получающие высшее или среднее профессиональное образование.

1.6. Формы обучения и сроки освоения

Очная форма обучения, реализуемая в дистанционном формате

Срок освоения программы – **256** академических часов, в том числе аудиторных часов - 144 (64 часов - лекции, **80** часа – практические занятия), **96** часа для самостоятельной работы обучающихся.

1.7. Период обучения и режим занятий

В течение обучения предусмотрены 11 недель.

Количество дней обучения: 20

Время проведения занятий: с 8.00 до 18.20.

1.8. Документ о квалификации

При успешном освоении программы профессиональной переподготовки по направлению «Психология управления» каждому слушателю выдается удостоверение о повышении квалификации в виде электронного документа, в соответствии с приказом ФГБОУ РАНХиГС от 25.03.2022 № 02-297 «Об утверждении положения об электронных документах о квалификации».

2.Содержание программы профессиональной переподготовки

Таблица 2

2.1. Календарный учебный график

Указываются периоды учебных занятий, практик (стажировок), текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации, а также периоды каникул (таблица 2).

Календарный учебный график заполняется с помощью условных обозначений:

УЗ – учебные занятия с применением дистанционных образовательных технологий;

ТКУ – текущий контроль успеваемости с применением дистанционных образовательных технологий;

ПА – промежуточная аттестация с применением дистанционных образовательных технологий.

Одна ячейка может содержать несколько обозначений (УЗ/ТКУ и т.д.). Перечень условных обозначений может быть дополнен разработчиком ДПП.

Период обучения (неделя)									
1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя	5 неделя	6 неделя	7 неделя	8 неделя	9 неделя	10 неделя
УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ	ПА, УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	Каникулы
11 неделя	12 неделя	13 неделя	14 неделя	15 неделя	16 неделя	17 неделя	18 неделя	19 неделя	
УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	УЗ, ТКУ, ПА	Итоговый междисциплинарный экзамен	

2.2. Учебный план

Таблица 3

№п/п	Наименование (модуля/раздела/дисциплины/темы), практики (стажировки)	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения,				Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (вид /час.)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			В том числе						В том числе								
			Всего	Лекции/в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час		Всего	Лекции/в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час					
1	Введение в профессию	14						14	6	4	4		О,Т,Э, Дис, ТЗ	3		УК ОС - 6 ОПК 6, ОПК 7	
2	Общая психология	20						20	6	8	6		О, Т, Р	Э		ОПК 1	
3	Психодиагностика	20						20	4	10	6		ТЗ	Э		ОПК 3	
4	Психология общения и переговоров	10						10	2	4	4		О, К, ДП	3		ОПК 8 ПКо ОС 2	
5	Организационное консультирование	22						22	6	12	4		ТЗ, Д	Э		ПКо ОС 2	
6	Психология конфликта	10						10	2	4	4		О,К	3		ОПК 8	
7	Психология управления	30						30	10	10	10		Т, О,Д, ДП, Р	Э		ПКс 1	
8	Психологические основы бизнес-тренинга	16						16	6	6	4		О, ДП, К	3		ПКс 2	
9	Психология личности	22						22	6	10	6		О,Т, Д, Р	Э		ОПК 4	
10	Социальная психология	20						20	8	6	6		О, ТЗ, К,Э,Р	Э		ОПК 4 ПКо ОС 2	
11	Основы психологического консультирования	20						20	8	6	6		О,Т, ТЗ,ДП	3		ПКс 2	
	Управление человеческими ресурсами	36						36			36		Т	Э			
10	Итоговая аттестация	16													16	УК ОС – 6, ОПК 1, ОПК3 ОПК 4, ОПК 6 ОПК 7, ОПК 8 ПКо ОС 2 ПКс 1, ПКс-2	
	Итого	256						240	64	80	96				16		

Форма промежуточной аттестации по дисциплине : 3 – зачет; Э-экзамен

Виды текущего контроля успеваемости слушателя: О – опрос, Дис-дискуссия, Т-тестирование, Э – эссе, ТЗ- типовое задание, ДП- доклад-презентация, К-кейс, Д- диспут

2.3. Содержание программы по дисциплинам

Содержание программы по дисциплинам

Таблица 4

Номер дисциплины и его наименование	Содержание дисциплины
1. Введение в профессию	<ol style="list-style-type: none">1. Психология как сфера человеческой деятельности2. Понятие профессии. Профессия психолог.3. Профессиональная подготовка психологов в России и за рубежом4. Направления профессиональной деятельности психологов5. Сферы профессиональной деятельности психолога6. Профессиональное сообщество психологов7. Основы этики профессий социального типа
2. Общая психология	<ol style="list-style-type: none">1. Введение в психологию.2. Личность и деятельность3. Психические процессы4. Психические состояния5. Психические свойства6. Сознание как психический процесс7. Самосознание человека
3. Психодиагностика	<ol style="list-style-type: none">1. Общая психодиагностика: объект, предмет, задачи, функции, структура.2. Принципы и правила психологического тестирования, тестовые нормы3. Психодиагностика личности по параметрам реактивности, активности, направленности и субъектности.4. Тесты интеллекта, Личностные опросники.
5. Психология общения и переговоров	<ol style="list-style-type: none">1. Общение как основа переговорного процесса2. Переговоры как деятельность3. Подготовка к переговорам4. Управление процессом переговоров5. Психологические особенности переговорного процесса6. Манипуляция в переговорном процессе7. Особенности переговоров по телефону
6. Организационное консультирование	<ol style="list-style-type: none">1. Сущность, актуальные проблемы и особенности консультационной деятельности2. Принципы, методы и технологии организационного консультирования.3. Принципы организации отношений между организационным консультантом и клиентом

Номер дисциплины и его наименование	Содержание дисциплины
7. Психология конфликта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликт как целенаправленное поведение 2. Психология конфликта. 3. Особенности внутриличностных конфликтов 4. Особенности социальных конфликтов 5. Работа с конфликтами в психологической традиции 6. Способы разрешения конфликтов
8. Психология управления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение в психологию управления. 2. Личность в организации. Управленческий потенциал. 3. Техника коммуникаций и межличностные процессы в организации.
9. Психологические основы бизнес-тренинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные психологические подходы в проведении бизнес-тренингов 2. Состав тренинговых групп 3. Групповая динамика и групповые процессы в бизнес-тренинге 4. Методы бизнес-тренинга 5. Информационно-методическое обеспечение тренинга
10. Психология личности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введение в психологию личности 2. Структура личности и различные методические подходы к ее изучению в психологии 3. Развитие личности
11. Социальная психология	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет и методы социальной психологии 2. Общение, межличностные отношения и взаимодействия 3. Психология групп 4. Личность в социальной психологии 5. Практическая социальная психология
12. Основы психологического консультирования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие, виды и методы психологического консультирования 2. Принципы, условия и навыки поддержания консультативного контакта 3. Этапы и процедуры психологического консультирования 4. Теоретические подходы и модели психологического консультирования 5. Психологическое консультирование при необходимости выработки решения в ситуации трудного выбора

3. Организационно-педагогическое обеспечение

3.1. Кадровое обеспечение

Квалификация руководящих и научно-педагогических работников организации соответствует квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

Сведения о профессорско-преподавательском составе и ведущих специалистов

Ф.И.О. преподавателя/ведущего специалиста ¹	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительная/ые квалификация/я/и ²	Место работы, должность, основное/дополнительное место работы ³	Ученая степень, ученое (почетное) звание ⁴	Стаж работы в области профессиональной деятельности/по дополнительной квалификации	Стаж научно-педагогической работы ⁵		Наименование преподаваемой дисциплины/темы (модуля), практики/стажировки и (при наличии) по данной программе
						Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Короткова Алена Александровна	Специальность - Социология. Квалификация - Социолог. Преподаватель	07.12.2021 - 08.12.2021 год, повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе: «Тренды	Алтайский филиал РАНХиГС доцент кафедры психологии и социологии управления доцент	кандидат социологических наук	18	18	18	Организационное консультирование Психология общения и переговоров Психологические основы бизнес-тренинга

¹ В случае изменения преподавательского состава в ходе реализации программы, заполняется Приложение № 8.

² Указывается дата выдачи и № Удостоверения/Диплома о повышении квалификации/профессиональной переподготовке по теме (пример) «Использование электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в учебном процессе», обязательно для преподавателей, принимающих участие в реализации модуля/дисциплины/темы с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и др.;

³ Основное место работы - штатный, внутренний совместитель; Дополнительное место работы - внешний совместитель, договор ГПХ, почасовая оплата труда, безвозмездно (для государственных гражданских служащих);

⁴ Если нет – ставится прочерк

⁵ Не заполняется для государственных и муниципальных гражданских служащих.

		цифрового образования», 72 ч. 11.04.2022 - 14.04.2022 год повышение квалификации по программе: «Организационные и психолого-педагогические основы инклюзивного высшего образования», 18 ч.						
Шведенко Юлия Викторовна	Специальность - Психолог. Квалификация - Преподаватель психологии	2020 г. повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе: «Организационные и психолого-педагогические основы инклюзивного высшего образования», 72 ч. 2021 год, повышение квалификации	Алтайский филиал РАНХиГС старший преподаватель	-	9	9	9	Введение в профессию Основы психологического консультирования

		по дополнительной профессиональной программе: «Тренды цифрового образования», 72 ч. 24.09.2021 - 22.10.2021, повышение квалификации по программе «Обучающий курс подготовки специалистов центров оценки и развития управленчески х компетенций в российских образовательных организациях, 80 ч.						
Бикетова Татьяна Николаевна.	Специальность - Психология. Квалификация - Психолог. Преподаватель.	23.09.2019 - 06.12.2019, повышение квалификации по дополнительной ой	Алтайский филиал РАНХиГС старший преподаватель кафедры	-	21	21	21	Психодиагностика

		<p>профессиональной программе: «Организация электронной информационно-образовательной среды образовательной организации с использованием информационно-коммуникационных технологий», 40 ч. 2021 год, повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе: «Тренды цифрового образования», 72 ч. 03.09.2021 - 13.10.2021 повышение квалификации по программе: «Передовые производствен</p>	<p>психологии и социологии управления</p>					
--	--	---	---	--	--	--	--	--

		<p>ные технологии» 150 ч. 12.07.2021 – 19.07.2021, повышение квалификации по программе: «Организационные и психолого-педагогические основы инклюзивного высшего образования», 18 ч. 01.11.2022, повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе: «Мотивация студентов к обучению и профессиональному развитию» 18 ч. 01.11.2022, повышение квалификации по дополнительной профессионал</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		ьной программе: «Индивидуализация и персонализация в современном образовании», 18 ч.						
Михеева Ирина Викторовна	Специальность – Биология Квалификация - Биолог. Преподаватель биологии и химии	2006-2009, подготовка по программе профессионального обучения: «Гештальт-терапия / Гештальт-консультирование», 965 ч. 2015, повышение квалификации по программе: «Базовая подготовка специалистов в области личностно-профессиональной оценки и диагностики», 72 ч. 2016, повышение квалификации по программе: «II ступень подготовки и оценки	Директор психологического центра Алтайского филиала РАНХиГС / доцент кафедры психологии и социологии управления, кандидат психологических наук, доцент	кандидат психологических наук, доцент по кафедре социальной и клинической психологии	31	31	31	Общая психология Психология управления

		<p>руководителе й и специалистов сферы государственн ого и муниципально го управления», 72 ч. 2021, повышение квалификации по программе: «Тренды цифрового образования», 72 ч. 02.07.2021 – 19.07.2021, повышение квалификации по дополнительн ой профессионал ьной программе «Организация электронной информацион но- образовательн ой среды образовательн ой организации с использование м информацион</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		но-коммуникационных технологий», 40 ч. 12.07.2021 – 19.07.2021, повышение квалификации по программе: «Организационные и психолого-педагогические основы инклюзивного высшего образования», 18 ч.						
Меженин Ян Эдуардович	Специальность «Социология», квалификация - Магистр социологии	10.04.2018 – 30.04.2018, повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе: «Медиация. Базовый курс» (ЧОУ ВО «Самарская гуманитарная академия», г. Самара), 120 ч. 01.10.2019 - 30.10.2019, повышение	Заместитель заведующего кафедрой психологии и социологии управления Алтайского филиала РАНХиГС	к.соц.н.	13	10	10	Психология конфликта

		<p>квалификации по дополнительной профессиональной программе: «Медиация. Курс подготовки тренеров медиаторов» (ЧОУ ВО «Самарская гуманитарная академия», г. Самара), 144 ч.</p> <p>25.11.2019 - 24.12.2019, стажировка в Алтайском краевом суде, 40 ч.</p> <p>30.01.2020 - 30.10.2020, повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе: «Актуальные проблемы государственного и муниципального</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		управления» (РАНХиГС, г. Москва), 40 ч.						
Назарова Алина Алексеевна	Направление подготовки - Психология Квалификация - Магистр.	.09.2021 - 22.10.2021, повышение квалификации по программе «Обучающий курс подготовки специалистов центров оценки и развития управленчески х компетенций в российских образовательн ых организациях» , 80 ч. 07.12.2021 – 08.12.2021, повышение квалификации по программе «Использован ие СДО в образовательн ом процессе с применением электронного обучения и дистанционны х образовательн ых технологий (ЭО и ДОТ)»,	Психолог Психологическ ого центра Алтайского филиала РАНХиГС/ Преподаватель кафедры психологии и социологии управления	-	3	3	3	Социальная психология

		16 ч. 16.05.2022 – 27.05.2022, повышение квалификации по дополнительн ой профессионал ьной программе: «Организацио нные и психолого- педагогически е основы инклюзивного высшего образования», 72 ч.						
Михайлова Мария Алексеевна	Направление подготовки - Психология Квалификация - Магистр.	23.09.2019 – 06.12.2019, повышение квалификации по программе «Организация электронной информацион но- образовательн ой среды образовательн ой организации с использование м информацион но- коммуникацио нных	Преподаватель кафедры психологии и социологии управления	-	1	1	1	Психология личности

		<p>технологий», 40 ч. 19.10.2019 – 06.12.2020, повышение квалификации по программе «Введение в гештальт- консультирова ние и гештальт- терапию. Контакт с собой и другими», 100 ч. 2021 год, повышение квалификации по программе «Цифровое обучение: методики, практики, инструменты» , 72 ч.</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

Приложение № 1 Рабочие программы дисциплин

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала

РАНХиГС

Протокол от «___» _____ 202__ г. № ___

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Введение в профессию

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Старший преподаватель
кафедры психологии и
социологии управления

(подпись)

Ю.В. Шведенко

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины.....	5
4. Структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Структура дисциплины.....	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине	8
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
7.1. Нормативные правовые документы.....	17
7.2. Основная литература	17
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4. Интернет-ресурсы	18
7.5. Справочные системы	18
7.6. Иные источники	18
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	18

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Введение в профессию» предназначена для того, чтобы сформировать у слушателей:

Основные задачи дисциплины:

- формирование у слушателей понимания основных теоретико-методологических и этических принципов психологической работы;
- приобретение слушателями навыков профессиональной деятельности психолога;
- формирование у слушателей навыков проведения психологического консультирования;
- ознакомление с особенностями работы психолога в сфере человеческой деятельности.

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Введение в профессию» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

УК ОС - 6 Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

ОПК 6 – Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам.

ОПК 7 – Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе понимания и готовности работать под супервизией.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля)

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	УК ОС – 6 Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	этапы профессионального становления; требования, предъявляемые профессией к личности психолога;	ориентироваться в мире психологических профессий; анализировать факторы, способствующие и препятствующие освоению профессии психолога; выстраивать личные планы профессионального образования.	навыками изучения научной и биографической литературы с целью анализа процесса профессионализации и психолога; приемами саморефлексии, способствующими осмыслению целей и задач своей профессиональной подготовки, успешному проектированию своего профессионального будущего.

Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	ОПК 6 – Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам.	особенности запросов целевых групп в рамках социального заказа психологу; особенности ролевых моделей клиент, заказчик, пользователь в контексте практических задач психолога;	обосновывает модели выявления запроса целевых групп в рамках психологических знаний.	способен выявлять потребности целевых групп в рамках психопрофилактической и просветительской деятельности
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	ОПК 7 – Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе понимания и готовности работать под супервизией	понятие супервизии; виды супервизии в профессиональной деятельности психолога	анализировать факторы, способствующие и препятствующие освоению профессиональной деятельности психолога	дает оценку собственных потенциальных возможностей и ограничений в профессиональной деятельности

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Введение в профессию» составляет 16 академических часов, из них контактная работа с преподавателем – 10 а.ч. (лекции – 6 а.ч., практические занятия – 4 а.ч.), самостоятельная работа слушателей – 6 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		6
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		4
Самостоятельная работа слушателя (СР)		6
Промежуточная аттестация	форма час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		16

4. Структура и содержание дисциплины
4.1. Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№п/п	Наименование тем	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме ^б	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Психология как сфера человеческой деятельности	2							2		1	1			О,Т		УК ОС -6 ОПК 6 ОПК 7
2	Понятие профессии. Профессия психолог.	3							2		1	1		1	Э		УК ОС -6 ОПК 6 ОПК 7
3	Профессиональная подготовка психологов в России и за рубежом	1												1	Д		УК ОС -6 ОПК 6 ОПК 7
4	Направления профессиональной деятельности	1												1	О,Т		УК ОС - ОПК 6 ОПК 7

	психологов																
5	Сферы профессиональной деятельности психолога	1												1	ТЗ		УК ОС -6 ОПК 6 ОПК 7
6	Профессиональное сообщество психологов	4							3		2	1		1	О		УК ОС -6 ОПК 6 ОПК 7
7	Основы этики профессий социального типа	4							3		2	1		1	О,Т		УК ОС -6 ОПК 6 ОПК 7
	Итого	16									5	4		6	3		

*Форма промежуточной аттестации по дисциплине : З – зачет;

Виды текущего контроля успеваемости слушателя: О – опрос, Д-дискуссия, Т-тестирование, Э – эссе, ТЗ- типовое задание

4.2. Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Психология как сфера человеческой деятельности	Психология как сфера человеческой деятельности
2	Понятие профессии. Профессия психолог.	Понятие профессии. Профессия психолог.
3	Профессиональное сообщество психологов	Профессиональное сообщество психологов
4	Основы этики профессий социального типа	Основы этики профессий социального типа

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Типовые оценочные материалы к теме № 1 «Психология как сфера человеческой деятельности»:

Вопросы для семинара:

Сходства и различия видов психологического знания: научная, практическая, житейская, поп-психология, парапсихология, психология искусства.

Отрасли научной психологии.

Академическая, прикладная и практическая психология как сферы занятости профессионального психолога.

Тесты контроля знаний:

1. Психология - это ...

- а) наука о закономерностях развития и функционирования общества.
- б) совокупность наук, изучающих человеческое общество.
- в) наука, изучающая закономерности и процессы психической деятельности.

2. Наука это—...

- а) особая сфера человеческой деятельности.
- б) особый способ познания мира.
- в) оба перечисленных варианта

3. Когда официально был открыт первый в России психологический институт:

- а) 1920
- б) 1914
- в) 1956

4. Кто является основателем психоанализа:

- а) К. Юнг
- б) З. Фрейд
- в) Э. Эриксон

5. Практическая психология призвана ...

- а) помочь человеку в решении важных жизненных проблем.
- б) исправить особенности психологического развития.
- в) отвлечь человека от своих проблем.

6. Кто является основателем первого научного психологического центра в г. Санкт-Петербурге?

- а) А.Н. Леонтьев
- б) В. М. Бехтерев
- в) Г. И. Челпанов

Типовые оценочные материалы к теме № 2 «Понятие профессии. Профессия психолог»:

Темы для эссе:

1. Мой выбор профессии.
2. Мотивация выбора профессиональной деятельности (психолог).
3. Профессиональный и жизненный путь психолога (на примере биографий выдающихся психологов)
4. Профессионализм психолога.
5. Академический психолог и психолог-практик: штрихи к портрету.
6. Этические проблемы в деятельности психолога.

Типовые оценочные материалы к теме № 3 «Профессиональная подготовка психологов в России и за рубежом»:

Темы для дискуссии:

Профессия психолога в России и за рубежом:

Учебный план подготовки психологов и его составляющие в России и за рубежом

Формы и методы подготовки психологов в России и за рубежом

Проблемы и трудности усвоения психологических знаний как профессиональных в России и за рубежом.

Квалификационные требования и профессиограмма деятельности психологов в России и за рубежом

Права и обязанности психолога в России и за рубежом

Основные направления деятельности психологов в России и за рубежом

Психолог, клинический психолог, психиатр: общее и различное.

Последипломное и дополнительное психологическое образование.

Образовательные организации в России и за рубежом, ведущие подготовку психологов.

Типовые оценочные материалы к теме №4 «Направления профессиональной деятельности психологов»:

Вопросы для семинара:

1. Деятельность психолога-исследователя.
2. Психодиагностика: задачи и функции, психологические тесты.
3. Психолог-преподаватель: профессиональные и личностные качества.
4. Просветительская и психопрофилактическая деятельность психолога.

Тесты контроля знаний:

1. По Г.С. Абрамовой (1994) человек, обращающийся к психологу за психологической информацией, является:

- а) клиентом.
- б) пользователем.
- в) заказчиком.

2. Практическая психология призвана ...

- а) помочь человеку в решении важных жизненных проблем.
- б) исправить особенности психологического развития.
- в) отвлечь человека от своих проблем.

3. Психолог – это ...

а) специалист с базовым психологическим образованием, владеющий методами оценки психологических явлений и умениями в коррекции.

б) специалист, оказывающий помощь, связанную с «психическим» здоровьем.

в) специалист, работающий с психопатологическими проблемами.

4. Людей, обращающихся за помощью к психологу, называют:

- а) больными.
- б) клиентами.
- в) пациентами.

Типовые оценочные материалы к теме № 5 «Сферы профессиональной деятельности психолога»:

Практическое задание:

Практическое задание в форме группового проекта, направленного на разработку студентами профориентационного занятия для школьников на тему «Где работает психолог? & Что он там делает?».

Типовые оценочные материалы к теме №6 «Профессиональное сообщество психологов»:

Вопросы для семинара:

1. Коммуникация в профессиональной среде: конференции, форумы, съезды, семинары.
2. Психологические общества и ассоциации.
3. Гранты в области психологии.
4. Информационное обеспечение: научные журналы, Интернет-ресурсы.

Типовые оценочные материалы к теме № 7 «Основы этики профессий социального типа»:

Вопросы для семинара:

1. Сущность понятий «этика», «мораль». История развития данных понятий (Аристотель, И.Кант, К.Маркс и др.).
2. Происхождение профессиональной этики. Профессионализм как нравственная черта личности.
3. Виды профессиональной этики. Профессиональная этика психолога и ее сущность.

Тесты контроля знаний:

1. Верны ли определения?

А) Биоэтика - междисциплинарная область знания и практической деятельности, имеющая своим предметом этические проблемы, связанные с медициной (прежде всего — вызванные новыми технологиями, такими как трансплантация органов, искусственное размножение, эвтаназия и т.д.), экспериментами на человеке, отношением к живому

В) Метаэтика - междисциплинарная область знания и практической деятельности, имеющая своим предметом этические проблемы, связанные с медициной, экспериментами на человеке, отношением к живому.

2. Верны ли определения?

А) Кодексы этики - систематический сборник законов, относящихся к отделу или целой совокупности отделов права, изданный законодательной властью

В) Кодексы этики - часть профессиональных стандартов, разрабатываемых для различных видов деятельности в системе государственного управления.

3. Верны ли определения?

А) Профессиональная этика - совокупность профессиональных моральных норм, которая определяют отношение человека к своему профессиональному долгу

В) Профессиональная этика - совокупность профессионально важных этических качеств специалиста, которые сформировались в процессе самой профессиональной деятельности и соответствуют принятым этическим нормам и правилам данной профессиональной группы

4. Верны ли определения?

А) Этика - стандарт поведения, чувств и мыслей, который общество ставит перед человеком и контролирует его выполнение

В) Этика - совокупность, система норм нравственного поведения отдельной личности, общественной или профессиональной группы

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль

2. Консультации
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
4. Перекрестное рецензирование
5. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СРС:

1. Подбор рекомендуемой литературы
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме
3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся

1. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса
2. Дидактический раздаточный материал
3. Обзорный конспект лекций, вопросы лекции
4. Сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающиеся не знакомят.

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Доклады – презентации (ДП)

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы MicrosoftPowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;

- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;
- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи, ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы.

Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях

Реферат (Р)

Реферат – это письменная аналитическая работа обучающегося по изучаемому предмету, представляет собой краткое изложение основных взглядов и концепций по определенной теме, проблеме, вопросу, дискуссии или содержанию монографии. Реферат является одной из основных форм самостоятельной работы студентов и средством контроля над усвоением учебного и нормативного материала в объеме, устанавливаемом программой учебной дисциплины.

Задача реферата – краткое изложение основных точек зрения, существующих в науке на сегодняшний день, однако он может включать элементы исследовательской работы и стать базой для написания курсовой и выпускной квалификационной работы.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее научному руководителю;
- защита реферата.

Подбор литературы – это обязанность обучающегося. Преподаватель лишь помогает студенту определить основные направления работы, указывает наиболее важные научные источники, которые следует использовать при её написании, разъясняет, где их можно отыскать.

Оценка реферата предполагает его проверку преподавателем кафедры. Преподаватель отмечает ошибки, допущенные в реферате, разъясняет их. Если реферат полностью не отвечает требованиям написания, он возвращается студенту для переработки.

По результатам реферата проводится собеседование или защита, в рамках контактной работы, цель которой - проверить знание студентом теоретического материала, установить самостоятельность работы. Реферат считается принятым при его положительной оценке преподавателем, выдавшим задание. Оценка реферата производится по системе зачет/незачет. Рефераты хранятся на кафедре до промежуточной аттестации по дисциплине, в рамках которой он был написан.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой

литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объёме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступить собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Типовые вопросы для устного опроса:

1. Понятие о профессии. Объективные и субъективные аспекты профессиональной деятельности.
2. Социальный заказ на профессию психолога: предпосылки и источники формирования. Психология как профессия.
3. Факторы, препятствующие формированию адекватного представления о профессии психолога.
4. Требования к профессиональным и личностным качествам психолога. Компетентностный подход. Профессиональные стандарты.
5. Этические принципы психолога. Этический кодекс психолога.
6. Дифференциация заказа психологом, выделение психологических задач из ряда других типов задач (этических, нравственных, социальных).
7. Виды и особенности психологических знаний: научное, практическое, житейское. Соотношение академической, житейской и практической психологии.

Критерии анализа психологического знания: происхождение, обобщенность, язык описания, ответственность за результат.

8. Наука: понятие и критерии. Психология как наука. Научная деятельность профессиональных психологов: цель и задачи (функции).

9. Психологическое исследование как основной механизм получения и развития научного знания.

10. Цель и задачи деятельности практического психолога.

11. Особенности взаимоотношений психолога и человека, нуждающегося в его услугах. Участники профессионального взаимодействия: психолог, клиент, заказчик, пользователь.

12. Основные этапы и виды деятельности практического психолога.

13. Психологическое просвещение и профилактика в работе практического психолога.

14. Психологическая диагностика как вид деятельности практического психолога.

15. Консультативная работа практического психолога.

16. Коррекционная и развивающая работа практического психолога.

17. Психологическая реабилитация как вид деятельности практического психолога.

18. Профессиональные и личностные качества практического психолога.

19. Пути профессионального совершенствования психолога.

20. Психологическая работа в сфере образования.

21. Работа психолога на предприятиях и в организациях.

22. Психологическая работа в медицинской сфере.

23. Психология в юридической практике.

24. Психологическая работа в сфере туризма и организации досуга.

25. Психологическая работа в сфере политики.

26. Психологическая работа в сфере массовых коммуникаций и рекламы.

27. Психологическая работа в МЧС.

28. Психологическая работа в вооруженных силах России.

29. Психологическая работа в спортивной сфере.

30. Психологическая работа в авиации и космической отрасли.

Типовые темы эссе:

1. Профессионально важные качества психолога и пути их совершенствования.

2. Мотивация выбора профессии «психолог».

3. Образ психолога в современном российском обществе.

4. Роль психолога в современном обществе.

5. Психолог в волонтерской деятельности.

6. Психолог на службе медиации.

7. Перспективные направления развития психологической науки и практики.

8. Психолог и другие смежные специалисты. Точки и способы взаимодействия.

9. Психолог в сфере социальных отношений: современные вызовы.

10. Психолог в системе развития психологической культуры общества.

11. Неформальные» пути профессионального саморазвития психологов.

12. Способы профессионального совершенствования психологов по окончании высшего учебного заведения.

Критерии оценивания тестовых заданий

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 2-ти бальной шкале	незачет	зачет	зачет	зачет

Шкала оценивания при зачете

Таблица 6

Описание шкалы	Оценка (по 2-балльной шкале)
<p>У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач</p>	зачтено
<p>Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения</p>	
<p>Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач</p>	
<p>Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме</p>	Не зачтено

Критерии оценки устного опроса:

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти балльной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

Шкала оценивания устного опроса

Таблица 8

Параметр	Оценка (по 5-балльной шкале)
----------	------------------------------

Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускаются единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценки докладов-презентаций

Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Итоговая оценка
Требования	
Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах(до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность(до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка(до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
презентация не перегружена эффектами	
Требования к выступлению (до 9 баллов)	

выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	
Общее количество баллов	
Оценка	

Оценивание докладов - презентаций

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии оценивания рефератов:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).
4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).
5. Использование литературных источников.
6. Культура письменного изложения материала.
7. Культура оформления материалов работы.

Оценивая студенческий реферат, преподаватель, в первую очередь, обращает внимание на умение студента работать с научной литературой, вычленять проблему из контекста, наличие навыков логического мышления, культуру письменной речи, знание оформления научного текста, ссылок, составления библиографии.

Рефераты должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Оценивание реферата

Реферат обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем дисциплины, исходя из критериев оценки работы реферата.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Нормативные правовые документы

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37). – Документ опубликован не был. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

7.2. Основная литература

1. Карандашев, В. Н. Введение в профессию: психолог : учебник и практикум для вузов / В. Н. Карандашев. — 7-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021.

— 476 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12213-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469534>

2. Кузнецова, О. В. Введение в профессию: психолог : учебник и практикум для вузов / О. В. Кузнецова ; под редакцией Л. Ф. Обуховой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8783-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450280>

3. Введение в профессию: психолог : учебник и практикум для вузов / В. Н. Панферов, С. В. Васильева, А. В. Микляева, С. А. Безгодова ; под редакцией В. Н. Панферова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01444-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450843>

4. Введение в профессию: психолог : учебник и практикум для вузов / В. М. Голянич [и др.] ; под редакцией В. М. Голянич, С. В. Семенов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5800-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450635>

7.3.Дополнительная литература

1. Абрамова, Г. С. Психология только для студентов : учебное пособие : [16+] / Г. С. Абрамова. — Москва : Прометей, 2018. — 468 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483178> . — Библиогр.: с. 375-377. — ISBN 978-5-906879-66-0. — Текст : электронный.

2. Абрамова, Г. С. Практическая психология : учебное пособие : [16+] / Г. С. Абрамова. — Москва : Прометей, 2018. — 541 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483174>. — ISBN 978-5-906879-70-7. — Текст : электронный.

сост. Булатова Е.А., Проектная деятельность как способ развития личности студентов и их профессиональной подготовки [Электронный ресурс]: методические указания , Нижний Новгород: Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет,2015, <http://www.iprbookshop.ru/54955.html>

7.4.Интернет-ресурсы

– <http://psyjournals.ru> – «Портал электронных психологических изданий»
<http://www.ipras.ru> — Институт психологии РАН
<http://www.pirao.ru> — Институт психологии РАО
<http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
<http://www.psy.msu.ru> — факультет психологии МГУ им. М. В.Ломоносова
<http://www.psy.ru.ru> — факультет психологии Санкт-Петербургского государственного университета
<http://www.vorpsy.ru> — «Вопросы психологии»
<http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
<http://magazine.mospsy.ru> — «Московский психологический журнал»
<http://psychol.ras.ru/ipppjpf/journal> — Журнал практической психологии и психоанализа.
<http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации
<https://www.sozidateli.ru/> - портал сообщества лидеров социальных проектов «Портал электронных психологических изданий»

7.5. Справочные системы

- - www.psychology.su
- - <http://ru.wikipedia.org>
- - <http://www.psyarticles.ru>
- - <http://psihologiya-upravleniya.ru>
- - <http://psyera.ru/> - PSYERA – Гуманитарно-правовой портал

7.6.Иные источники

Использование не предполагается.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса по дисциплине «Введение в профессию» филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»; электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроекционное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала
РАНХиГС

Протокол от «___» _____ 202__ г. № _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая психология

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к.псх.н., доцент
доцент кафедры психологии и
социологии управления

(подпись)

И.В. Михеева

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины.....	5
4. Структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Структура дисциплины.....	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине	8
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
7.1. Нормативные правовые документы.....	17
7.2. Основная литература	17
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4. Интернет-ресурсы	18
7.5. Справочные системы	18
7.6. Иные источники	18
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	18

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Общая психология» предназначена для того, чтобы сформировать у слушателей:

Основные задачи дисциплины:

- формирование у слушателей понимания категорий личность и деятельность;
- формирование у слушателей способностей работать с научными исследованиями в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии
- формирование у слушателей понимания психических процессов и состояний
- формирование у слушателей понимания особенностей психических свойств.

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Общая психология» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОПК 1 – Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля)

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	ОПК 1 – Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	сущность понятийного аппарата по общей психологии	учитывать особенности понятийного аппарата по общей психологии в процессе осуществления профессиональной деятельности	использовать понятийный аппарат по общей психологии

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Общая психология» составляет 24 академических часов, из них контактная работа с преподавателем – 14 а.ч. (лекции – 6 а.ч., практические занятия – 8 а.ч.), самостоятельная работа слушателей – 10 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
--------------------	--	--

Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		6
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		8
Самостоятельная работа слушателя (СР)		10
Промежуточная аттестация	форма	
	час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		24

4. Структура и содержание дисциплины
4.2. Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№п/п	Наименование тем	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме ^б	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Введение в психологию	3							2		1	1		1	О, Т, Р		ОПК 1
2	Личность и деятельность	4							2		1	1		2	О, Т, Р		ОПК 1
3	Психические процессы	4							2		1	1		2	О, Т, Р		ОПК 1
4	Психические состояния	3							2		1	1		1	О, Т, Р		ОПК 1
5	Психические свойства	3							2		1	1		1	О, Т, Р		ОПК 1
6	Сознание как психический процесс	3							2		1	1		1	О, Т, Р		ОПК 1
7	Самосознание человека	4							2			2		2	О, Т, Р		ОПК 1

	Итого:	24						14		6	8		10		Э	
--	--------	----	--	--	--	--	--	----	--	---	---	--	----	--	---	--

**Форма промежуточной аттестации по дисциплине : Э –экзамен;*

Виды текущего контроля успеваемости слушателя: О – опрос, Д-дискуссия, ДП-доклад-презентация, Т-тестирование, Р-реферат

3.2 Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Введение в психологию.	Введение в психологию.
2	Личность и деятельность	Личность и деятельность
3	Психические процессы	Психические процессы
4	Психические состояния	Психические состояния
5	Психические свойства	Психические свойства
6	Сознание как психический процесс	Сознание как психический процесс
7	Самосознание человека	Самосознание человека

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Типовые оценочные материалы к разделу № 1 «

Типовые оценочные материалы к разделу № 1 «Введение в психологию»:

Вопросы к практическому занятию по теме «Особенности современной психологии»:

1. Структура современной психологии. Особый статус общей психологии.
2. Психология и ее связь с другими науками.
3. Принципы структурирования психологии по А.В. Петровскому.
4. Представления о предмете психологии в основных ее направлениях:

психоанализ, бихевиоризм, когнитивизм, гештальтпсихология, гуманистическая психология.

Типовые тесты контроля знаний:

1. Предметом изучения психологии является:

- а) человек и его поведение;
- б) личность человека;
- в) психика во всем многообразии ее проявлений;
- г) психические процессы.

2. Что из нижеперечисленного не входит в компетенцию психолога:

- а) диагностика темперамента и характера человека;
- б) профориентация учащихся выпускных классов;
- в) измерение уровня гемоглобина крови;
- г) судебно-психиатрическая экспертиза.

3. Общая психология относится к:

- а) прикладным отраслям психологии;
- б) фундаментальным отраслям психологии;
- в) психологии развития;
- г) практической психологии.

4. Общая психология это:

- а) отрасль психологической науки, изучающая закономерности этапов психического развития и формирования личности на протяжении онтогенеза человека;
- б) отрасль психологической науки, изучающая наиболее общие психологические закономерности и методы психологии, ее основные понятия;
- в) отрасль психологической науки, изучающая закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные фактом их включения в социальные группы, а также

психологические характеристики самих этих групп;
г) отрасль психологии, исследующая процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной.

5. Психика это:

- а) синоним души;
- б) внутренний мир человека;
- в) системное свойство высокоорганизованной материи (мозга), заключающееся в активном отражении субъектом окружающего мира, построении на этой основе картины мира, саморегуляции поведения, саморегуляции деятельности;
- г) переживания и мышление человека.

Типовые темы для подготовки докладов с презентациями:

- 1. Сравнительные особенности житейской и научной психологии.
- 2. Место психологии в системе наук. Значение психологии для педагогики, медицины, других областей человеческой деятельности.
- 3. Психология и практика. Особенности практической психологии.
- 4. Отрасли психологии и критерии их выделения. Специфика задач и методов различных отраслей психологии в зависимости от предмета изучения.

Типовые темы для подготовки рефератов:

- 1. Предмет и объект современной психологии: подходы, дискуссии.
- 2. Принципы отечественной психологии: этапы становления, современная трактовка.
- 3. Проблема сознания и уровней его организации в психологии.
- 4. Научная и практическая психология.
- 5. Проблема метода в психологии и методы современной психологии.
- 6. Общее понятие о психологической культуре и психологической компетентности.
- 7. Место психологии в системе наук о человеке и обществе.

Типовые оценочные материалы к разделу №2 «Психические процессы»:

Типовые вопросы к практическому занятию по теме «Основные свойства восприятия. Виды восприятия»:

Вопросы:

- 1. Теории формирования прототипов: центральная тенденция и частота признаков.
- 2. Псевдопамять. Роль наблюдателя в распознавании паттернов.
- 3. Основные свойства восприятия: предметность, целостность, структурность, константность, осмысленность, апперцепция, активность.
- 4. Классификация видов восприятия по основной модальности и по форме существования материи.
- 5. Восприятие как действие: особенности восприятия пространства, времени, движения.
- 6. Механизмы иллюзий восприятия.

Типовые тесты контроля знаний:

1. Адаптационный механизм, который действует на уровне ретикулярной формации и позволяет поддерживать воспринимаемые из внешней среды стимулы на оптимальном уровне, называется:

- А) сенсорная адаптация
- Б) сенсбилизация
- В) габитуация

Типовые тесты контроля знаний:

1. Характер – это...
 - а) система личностных качеств;
 - б) индивидуальное сочетание устойчивых психических особенностей человека;
 - в) система поведения индивида;
 - г) индивидуальный стиль деятельности.
2. Какие из приведенных суждений правильны?
 - а). Характер можно определять по одному поступку
 - б). Характер человека полностью зависит от его родителей
 - в). Характер определяется всем образом жизни
 - г). Каждый характер неповторим
 - д). Характер - это вся личность
3. Чем отличаются понятия темперамента и характера?
 - а). Ничем не отличаются
 - б). Темперамент описывает динамику психики
 - в). Характер описывает содержательную сторону психики и поведения
 - г). Это почти не связанные понятия
 - д). Характер человека не изменяется.
4. Акцентуации характера представляют собой...
 - а) Крайнюю границу психической нормы;
 - б) Обязательное проявление характера;
 - в) Неправильную форму развития характера;
 - г) Патологию формирования характера.
5. Преувеличение развития одних свойств характера в ущерб другим свойствам, в результате чего появляются однотипные конфликты, называют:
 - а). Стресс
 - б). Фрустрация
 - в). Акцентуация
 - г). Психопатия
 - д). Аффект

Типовые темы для подготовки докладов с презентациями:

1. Эмоциональные состояния – тревожность, агрессивность и т.д.
2. Особенности аффекта как эмоционального состояния и использование способов диагностики аффекта.
3. Различия ситуационной и личностной тревожности. Нужно ли бороться с тревожностью?
4. Понятие стресса и его структура. Стресс как адаптационный синдром.

Типовые темы для подготовки рефератов:

1. Развитие эмоциональной сферы личности.
2. Формирование эмоционального отношения к учебной деятельности.
3. Исследование эмоционального отношения к профессиональной деятельности.
4. Способы профилактики негативных последствий стресса.
5. Проявления страха и тревожности в современных условиях.

Типовые оценочные материалы к разделу №4 «Психические свойства»:

Вопросы к практическому занятию по теме «Теоретическое изучение темперамента человека»:

1. Понятие темперамента, основные компоненты (общая психическая активность, двигательная и эмоциональная активность). Физиологические и психологические показатели темперамента.
2. Теории темперамента: гуморальная, конституциональные, физиологические (Б.М. Теплов, В.Д. Небылицин, В.М. Русалов, Г. Айзенк, Я. Стреляу).
3. Проблема типологии темперамента.
4. Учение И.П.Павлова о типах нервной деятельности и его физиологическая теория о темпераменте. Соотнесение типов ВНД с типом темперамента по И.П.Павлову.
5. Темперамент человека в концепции Б.М. Теплова, В.Д. Небылицина, В.М. Русалова.
6. Психологическая характеристика типов темперамента по Я. Стреляу.

Типовые тесты контроля знаний:

1. Способности – это...
 - а) сумма знаний, умений и навыков;
 - б) индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности;
 - в) накопленный личностью опыт;
 - г) знания, реализуемые в конкретной деятельности.
2. Одним из условий развития способности являются...
 - а) сензитивный период развития;
 - б) креативность;
 - в) поло-возрастные особенности;
 - г) опыт личности.
3. Среди способностей выделяют...
 - а) общие и частные;
 - б) первичные и вторичные;
 - в) общие и специальные;
 - г) реализуемые и нереализуемые.
4. Какие из перечисленных психологических особенностей считаются у человека врожденными?
 - а). Стремления
 - б). Способности
 - в). Темперамент
 - г). Ум.
5. Какого человека можно безошибочно считать способным?
 - а). Любопытного
 - б). Любящего свое дело
 - в). Быстро добивающегося успеха в своем деле
 - г). Знающего больше, чем окружающие
 - д). Целеустремленного во всем.

Типовые темы для докладов-презентаций:

1. Основные подходы к пониманию природы характера.
2. Представления о характере в отечественной и зарубежной психологии.
3. Закономерности становления черт характера в онтогенезе человека.

4. Соотношение общих и специальных способностей. Структура специальных способностей.
5. Способности и профессионально-важные качества личности.

Типовые темы для подготовки рефератов:

1. Автономность и независимость личности как фактор устойчивого поведения.
2. Психологический анализ связи акцентуаций характера и самооценки личности.
3. Особенность психологической работы с акцентуированными личностями.
4. Психологическая работа с одаренными детьми.

Типовые оценочные материалы к разделу №5 «Личность и деятельность»:

Вопросы к практическому занятию по теме «Деятельность как предмет психологического исследования»:

1. Общая характеристика деятельности личности.
2. Структура психической деятельности. Психологический анализ единиц деятельности: движения, действия, операции, навыки, умения, привычки.
3. Двигательный состав деятельности.
4. Основные виды деятельности и их развитие у человека.
5. Теория деятельности.

Типовые тесты контроля знаний:

1. Какое из перечисленных понятий наиболее подчеркивает социальную сущность человека?
 - а). Индивидуальность
 - б). Субъект
 - в). Индивид
 - г). Личность
 - д). Человек
2. Назовите характеристики человека как индивида:
 - а). Половозрастные свойства
 - б). Мироззрение
 - в). Нейродинамические свойства
 - г). Соматотип
 - д). Конституциональные особенности
3. Что является главным в процессе формирования личности?
 - а). Врожденные особенности
 - б). Обучение
 - в). Подражание
 - г). Воспитание
 - д). Независимость.
4. Какое из перечисленных понятий наиболее подчеркивает биологическую сущность человека?
 - а). Индивидуальность
 - б). Субъект
 - в). Индивид
 - г). Личность
 - д). Человек
5. Назовите направление психологии, предметом исследования которого являются личность и индивидуальность:
 - а). Бихевиоризм

- б). Фрейдизм
- в). Гештальтпсихология
- г). Гуманистическая психология
- д). Когнитивная психология

Типовые темы докладов-презентаций:

1. Проблема биологического и социального в мотивации человека.
2. Соотношение потребностей и мотивов. Опишите причинно-следственную связь потребностей и мотивации личности.
3. Соотношение понятий «мотив» и «мотивация».
4. Закономерности формирования и развития мотивов. Пирамида А. Маслоу.

Типовые темы для подготовки рефератов:

1. Исследования мотивов профессионального выбора у старшеклассников.
2. Проблема взаимозависимости между качествами личности и ее социометрическим статусом в группе.
3. Условия и механизмы психологической готовности к школе.
4. Типология личности и выбор профессии
5. Анализ продуктов человеческой деятельности в составлении психологического портрета старших школьников.

Типовые оценочные материалы к разделу №6 «Сознание и самосознание»:

Вопросы к практическому занятию по теме «Самосознание человека. Структура и функции Я-концепции.»:

1. Самосознание человека. Определение, функции.
2. Модель рефлексивного «Я».
3. Самосознание как осознание самости.
4. Психологический анализ Я-концепции.
5. Структура и функции Я-концепции..

Типовые тесты контроля знаний:

1. Совокупность устойчивых мотивов, определяющих поведение личности независимо от конкретных условий, есть:
 - а). Направленность личности
 - б). Я-концепция
 - в). Мотивация
 - г). Установка
 - д). Самооценка
2. Чем различаются потребности человека и животного?
 - а). Ничем
 - б). Количеством
 - в). Не имеют между собой ничего общего
 - г). Потребности человека социализированы
 - д). Человеческие потребности сильнее.
3. Основными характеристиками мотивации успеха являются:
 - а). Активность
 - б). Планирование будущего на большие промежутки времени
 - в). Пассивность
 - г). Инициативность

- д). Восприятие времени как бесцельно текущего
4. Как лучше всего удовлетворить потребность в положительной оценке окружающих и высокой самооценке?
- а). С помощью достижений
 - б). С помощью активности
 - в). С помощью аффиляции
 - г). С помощью любознательности
 - д). С помощью неудач
5. Что из перечисленного относится к проявлениям направленности личности?
- а). Мировоззрение
 - б). Качества ума
 - в). Чувства
 - г). Одаренность
 - д). Способность.

Типовые темы для подготовки докладов с презентациями:

1. Структура личности и ее компоненты в различных отечественных и зарубежных психологических теориях.
2. «Я - концепция» и проблема самоопределения, самоотношения и самооценки личности.
3. Структура самооценки – заниженная, адекватная, завышенная.
4. Методы исследования личности

Типовые темы для подготовки рефератов:

1. Ценностные ориентации и представления личности о своих жизненных перспективах.
2. Формирование самооценки и самосознания личности. Диагностика и коррекция.
3. Профессиональное становление личности, активизация профессионального выбора.
4. Формирование социальных установок и их влияние на развитие самоопределения.

Требования к написанию и оформлению рефератов раскрыты в методическом пособии «Общие требования и рекомендации по оформлению рефератов, контрольных, курсовых и выпускных квалификационных работ», размещенном в системе онлайн обучения Алтайского филиала РАНХиГС <http://edu.alt.ranepa.ru/>

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это

можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

8. Повторение пройденного теоретического материала.
9. Установление главных вопросов темы.
10. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
11. Упражнения, решение задач.
12. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
13. Приобретенные умения и навыки.
14. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

6. Текущее собеседование и контроль
7. Консультации
8. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
9. Перекрестное рецензирование
10. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СРС:

5. Подбор рекомендуемой литературы
6. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме
7. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу
8. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся

5. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса
6. Дидактический раздаточный материал
7. Обзорный конспект лекций, вопросы лекции
8. Сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающиеся не знакомят.

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Доклады – презентации (ДП)

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы MicrosoftPowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;
- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи, ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы.

Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях

Реферат (Р)

Реферат – это письменная аналитическая работа обучающегося по изучаемому предмету, представляет собой краткое изложение основных взглядов и концепций по определенной теме, проблеме, вопросу, дискуссии или содержанию монографии. Реферат является одной из основных форм самостоятельной работы студентов и средством контроля над усвоением учебного и нормативного материала в объеме, устанавливаемом программой учебной дисциплины.

Задача реферата – краткое изложение основных точек зрения, существующих в науке на сегодняшний день, однако он может включать элементы исследовательской работы и стать базой для написания курсовой и выпускной квалификационной работы.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее научному руководителю;
- защита реферата.

Подбор литературы – это обязанность обучающегося. Преподаватель лишь помогает студенту определить основные направления работы, указывает наиболее важные научные источники, которые следует использовать при её написании, разъясняет, где их можно отыскать.

Оценка реферата предполагает его проверку преподавателем кафедры. Преподаватель отмечает ошибки, допущенные в реферате, разъясняет их. Если реферат полностью не отвечает требованиям написания, он возвращается студенту для переработки.

По результатам реферата проводится собеседование или защита, в рамках контактной работы, цель которой - проверить знание студентом теоретического материала, установить самостоятельность работы. Реферат считается принятым при его положительной оценке преподавателем, выдавшим задание. Оценка реферата производится по системе зачет/незачет. Рефераты хранятся на кафедре до промежуточной аттестации по дисциплине, в рамках которой он был написан.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объеме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет.

Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступить собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Типовые вопросы к экзамену

1. Предмет психологической науки. Общее понятие о психике, её структуре и функциях.
2. Структура современной психологической науки. Специфика задач и методов различных отраслей психологии в зависимости от предмета изучения.
3. Становление предмета психологической науки в различных направлениях зарубежной и отечественной психологии.
4. Классификация методов психологического исследования, особенности их выбора и применения.
5. Ощущения как способ познания действительности. Способы измерения и оценки чувствительности.
6. Классификация ощущений: функциональный подход. Характеристика ощущений: соместезия, кинестезия, химическое чувство, слух, зрение.
7. Восприятие как способ познания действительности. Закономерности формирования перцептивного образа. Механизмы пространственного восприятия.
8. Основные свойства восприятия. Проявления свойств восприятия в иллюзиях различных видов.
9. Процессы памяти. Сравнительные характеристики произвольного и непроизвольного запоминания.
10. Виды памяти. Классификация видов памяти по различным критериям: длительности хранения, способам переработки, степени осознанности, участию волевых процессов и т.д. Краткая характеристика видов памяти.
11. Процессы памяти: кодирование, архивация, воспроизведение и забывание.
12. Воображение как особый вид психических процессов. Общая характеристика воображения. Виды воображения: непроизвольное и произвольное воображение;

- репродуктивное (воссоздающее) и творческое воображение.
13. Воображение как аналитико-синтетический процесс. Характеристика приемов воображения: агглютинация, схематизация, и др.
 14. Понятие и виды мышления, отличие мышления от предшествующих форм познания действительности.
 15. Операции мышления (сравнение, анализ, синтез и т.п.). Процессы мышления: понятие, суждение, умозаключение, индукция, дедукция.
 16. Мышление как процесс формирования и усвоения понятий. Виды понятий: признаки и концептуальные правила, их связывающие. Простые и сложные понятия.
 17. Мышление с точки зрения формальной логики. Силлогизм. Факторы, влияющие на формальное мышление: форма аргумента, содержание аргумента и субъект (индивидуальные и культурные различия).
 18. Особенности творческого мышления.
 19. Человеческий интеллект. Проблема определения. Способности, характеризующие интеллект человека.
 20. Факторный анализ интеллекта. Когнитивные теории интеллекта.
 21. Структурные уровни психического состояния – социально-психологический, психологический, психофизиологический, физиологический.
 22. Функции психического состояния: адаптивная, регулятивная, интегративная. Состояние как форма саморегуляции психики.
 23. Детерминанты состояния: осознанные и неосознанные потребности, стремления и желания; проявившиеся способности и скрытые потенциалы; условия среды (объективное воздействие и субъективное восприятие ситуации).
 24. Определение функциональной системы и функционального состояния человека
 25. Классификация функциональных состояний.
 26. Состояние бодрствования. Нейрофизиологические механизмы обеспечения уровня активации. Взаимосвязь между уровнями активации и бодрствованием. Закон Йеркса-Додсона, Хебба.
 27. Сон как состояние сознания, механизмы сна, фазы сна. Роль сновидений в жизни человека.
 28. Трансперсональная психология: Измененные состояния сознания (гипноз, медитация, ребефинг).
 29. Патологические состояния сознания, вызванные приемом лекарственных и наркотических веществ.
 30. Критерии сознания. Критерии помрачения сознания по Ганнушкину.
 31. Определение внимания и его виды (непроизвольное, произвольное, послепроизвольное). Характеристики внимания: направленность, селективность; свойства (объем, концентрация, устойчивость, распределение, переключаемость, флуктуации).
 32. Теории внимания.
 33. Особенности эмоциональных явлений в структуре психики и их классификация.
 34. Психологические теории эмоций.
 35. Эмоциональные реакции (радость, страх, удивление, отвращение, гнев, испуг, стыд, вина и другие). Понятие эмоций, психологические функции.
 36. Эмоции стенические, астенические, первичные, вторичные. Модальность эмоций: положительные, отрицательные, амбивалентные.
 37. Определение эмоциональных состояний. Виды эмоциональных состояний: чувственный тон, настроение, аффективное состояние, стресс, эустресс, дистресс, фрустрация, страсть, тревожность, депривация, ожидание и другие.
 38. Классификация чувств: простые, сложные, конкретные, обобщенные, абстрактные, высшие.

39. Эмоционально окрашенные потребности и высшие чувства человека.
40. Понятие о высших чувствах человека и их классификация.
41. Дифференциация понятий «человек», «индивид», «индивидуальность», «личность».
42. Характеристики индивида: возрастные, половые, конституциональные, нейродинамические, функциональная асимметрия мозга, психодинамические Межиндивидные отношения.
43. Понятие индивидуальности Индивидуальность как интегральное свойство, объединяющее общее, типичное и единичное. Структура индивидуальности и ее уровни: индивидный, личностный.
44. Индивидуально-психологические особенности личности.
45. Понятие темперамента, основные компоненты (общая психическая активность, двигательная и эмоциональная активность). Физиологические и психологические показатели темперамента.
46. Теории темперамента: гуморальная, конституциональные, физиологические (Б.М. Теплов, В.Д. Небылицин, В.М. Русалов, Г. Айзенк, Я. Стреляу).
47. Учение И.П. Павлова о типах нервной деятельности и его физиологическая теория о темпераменте. Соотнесение типов ВНД с типом темперамента по И.П.Павлову.
48. Темперамент человека в концепции Б.М. Теплова, В.Д. Небылицина, В.М. Русалова. Психологическая характеристика типов темперамента по Я. Стреляу.
49. Характеристики динамики психической деятельности (скорость, изменчивость, интенсивность, ритм процессов и поведения) и их связь с основными свойствами нервных процессов.
50. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности.
51. Общее представление о характере как о совокупности устойчивых индивидуальных особенностей личности. Структура характера. Понятие – «черта характера», «привычки», «поступки».
52. Общие свойства характера (сила-слабость, твердость-мягкость, широта-узость, мягкость, цельность).
53. Индивидуальные особенности характера в зависимости от психофизиологии нервной и эндокринной систем.
54. Взаимосвязь характера и темперамента в структуре индивидуальности. Характер и психология саморазвития личности.
55. Проблема типологии характера. Обоснования (экстраверсия и интроверсия) классификации характерологических типов К.Г. Юнга.
56. Понятие «психопатия», «акцентуация характера». Классификация акцентуаций (скрытые и явные).
57. Дифференциация понятий: способности, знания, умения, навыки.
58. Понятие и структура способностей. Классификация способностей. Качественная и количественная характеристика способностей (сила, выраженность, уровни).
59. Задатки (свойства процессов нервной системы) как условия для развития способностей. Взаимосвязь и взаимная компенсация разных способностей.
60. Понятие «одаренность», «талант», «гениальность».
61. Личность в системе современного научного знания.
62. Междисциплинарный характер проблемы личности.
63. Индивид, субъект, личность, индивидуальность – категоризация понятий.
64. Подход к исследованию личности Лазурского А.Ф.
65. Структура личности по Платонову К.К.
66. Структура личности по Ковалеву А.Г.
67. Личность как система отношений. Взгляд на проблему личности в работах В.Н. Мясищева.
68. Многозначность понимания личности в современной психологии.

69. Личность как продукт онто- и филогенеза.
70. Анализ понятий «мотивация» и «структура мотивации» личности.
71. Структура психической деятельности с позиций теории деятельности А.Н. Леонтьева.
72. Виды человеческой деятельности, их психологический анализ.
73. Анализ психологической структуры сознания (А. Н. Леонтьев).
74. Строение, функции самоотношения.
75. Самосознание человека.
76. Функции самосознания.
77. Самопознание и самооценка.
78. Категория «ценность» в психологии.
79. Подход к исследованию ценностей в работах М. Роккича.
80. Категория «смысл» в трудах отечественных психологов. (А.Н.Леонтьев, А.А.Леонтьев, Д.А. Леоньев, О.К.Тихомиров, Б.С. Братусь и др.). Формирование сознания в онтогенезе.
81. Теоретические модели сознания и бессознательного.
82. Сознание и его границы.
83. Механизмы психологической защиты.
84. Индивидуальное сознание и коллективное бессознательное.

Критерии оценивания тестовых заданий

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 2-ти бальной шкале	незачет	зачет	зачет	зачет

Шкала оценивания при зачете

Таблица 6

Описание шкалы	Оценка (по 2-бальной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач	зачтено
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные	

формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач	
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме	Не зачтено

Критерии оценки устного опроса:

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

Шкала оценивания устного опроса

Таблица 8

Параметр	Оценка (по 5-бальной шкале)
Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускают единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценки докладов-презентаций

Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Итоговая оценка
Требования	

Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах(до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность(до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка(до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
презентация не перегружена эффектами	
Требования к выступлению (до 9 баллов)	
выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	
Общее количество баллов	
Оценка	

Оценивание докладов - презентаций

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии оценивания рефератов:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.

2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).

3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).

4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).

5. Использование литературных источников.

6. Культура письменного изложения материала.

7. Культура оформления материалов работы.

Оценивая студенческий реферат, преподаватель, в первую очередь, обращает внимание на умение студента работать с научной литературой, вычленять проблему из контекста, наличие навыков логического мышления, культуру письменной речи, знание оформления научного текста, ссылок, составления библиографии.

Рефераты должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Оценивание реферата

Реферат обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем дисциплины, исходя из критериев оценки работы реферата.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Нормативные правовые документы

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37). – Документ опубликован не был. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

7.2 Основная литература

1. Немов, Р. С. Общая психология в 3 т. Том I. Введение в психологию : учебник и практикум для вузов / Р. С. Немов. — 6-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 726 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14603-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477985>
2. Нуркова, В. В. Общая психология : учебник для вузов / В. В. Нуркова, Н. Б. Березанская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 524 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02583-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468313>
3. Сосновский, Б. А. Общая психология : учебник для вузов / Б. А. Сосновский, О. Н. Молчанова, Э. Д. Телегина ; под редакцией Б. А. Сосновского. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 342 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07277-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455398>
4. Столяренко, Л. Д. Общая психология : учебник для вузов / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 355 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00094-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469789>

7.3 Дополнительная литература

1. Айсмонтас, Б. Б. Общая психология. Тесты : учебное пособие для вузов / Б. Б. Айсмонтас. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 201 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14987-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/487078>
2. Айсмонтас, Б. Б. Общая психология: схемы : учебное пособие для вузов / Б. Б. Айсмонтас. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 290 с. — (Высшее

- образование). — ISBN 978-5-534-15134-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/487555>
3. Еромасова, А. А. Общая психология. Практикум для самостоятельной работы студента : учебное пособие для вузов / А. А. Еромасова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 138 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06547-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471669>
 4. Мищенко, Л. В. Общая психология. Задания для самостоятельной работы : учебное пособие для вузов / Л. В. Мищенко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 215 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10833-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474123>
 5. Общая психология. Введение в общую психологию : учебное пособие для вузов / Д. А. Донцов, Л. В. Сенкевич, З. В. Луковцева, И. В. Огарь ; под научной редакцией Д. А. Донцова, З. В. Луковцева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07159-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474483>

7.4 Интернет-ресурсы

- «Портал электронных психологических изданий»:
 - <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
 - <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
 - <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
 - <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации

7.5 Справочные системы

- www.psychology.su
- <http://ru.wikipedia.org>
- <http://www.psyarticles.ru>
- <http://psihologiya-upravleniya.ru>
- <http://psyera.ru/> - PSYERA – Гуманитарно-правовой портал

7.6 Иные источники

1. Лихачева, Э. В. Общая психология : учебно-методическое пособие / Э. В. Лихачева. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 85 с. — ISBN 978-5-4487-0702-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93995.html>
2. Ломтатидзе, О. В. Общая психология. Сенсорно-перцептивные процессы. Практикум : учебно-методическое пособие / О. В. Ломтатидзе, А. С. Алексеева. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 76 с. — ISBN 978-5-7996-1671-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/69647.html>
3. Немов, Р. С. Общая психология в 3 т. Психология личности. Т.3 [Текст] : учебник / Немов Р.С. - М. : Юрайт, 2012. - 739 с.
4. Нуркова, В. В. Общая психология [Текст] : учебник / Нуркова В.В. - М. : Юрайт, 2015. - 604 с.
5. Рамендик, Д. М. Общая психология и психологический практикум [Текст] : учебник и практикум / Рамендик Д.М. - М. : Юрайт, 2016. - 303 с.
6. Самыгин, С. И. Психология [Текст] : учебное пособие / С. И. Самыгин. - Москва : Феникс, 2019. - 280 с. : ил.

7. Шадриков, В. Д. Общая психология [Текст] : учебник / Шадриков В.Д. - М. : Юрайт, 2016. - 411 с.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроекционное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала
РАНХиГС

Протокол от «___» _____ 202__ г. № _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Психодиагностика

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Автор-составитель:

Старший преподаватель кафедры
психологии и социологии управления

(подпись)

Т.Н. Бикетова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины	5
4.1. Структура дисциплины	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине.....	8
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине	11
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
7.1. Нормативные правовые документы.....	16
7.2. Основная литература	16
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4. Интернет-ресурсы	17
7.5. Справочные системы	17
7.6. Иные источники	17
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	17

1. Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины «Психодиагностика» состоит в том, чтобы сформировать у обучающихся знания по психодиагностике, ознакомить с основными методами психологической диагностики, их возможностями и ограничениями и применять полученные знания на практике.

Основные задачи дисциплины:

- формирование у слушателей понимания основных теоретико-методологических и этических принципов проведения психодиагностического исследования и обследования;
- приобретение слушателями навыков профессиональной организации и проведения психологического исследования;
- формирование у слушателей навыков проведения универсальных психодиагностических методик;
- ознакомление с навыками интерпретационной работы с разного рода данными полученными в ходе психодиагностической деятельности.

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Психодиагностика» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОПК-3 – способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики;

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 1 - диагностическая	ОПК 3 – способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики;	<ul style="list-style-type: none"> – основные принципы, технологию, этапы организации и проведения ассесмент-центра; – основные подходы к оценке профессионально-важных качеств и технологии определения показателей; – основные технологии использования компетенций для повышения эффективности деятельности персонала; – основные методы моделирования корпоративных и профессионально-личностных компетенций; – основные методы и инструменты оценки личностно-профессиональных компетенций; 	<ul style="list-style-type: none"> – использовать профиль должности для эффективного подбора и оценки, профессионального развития, карьерного планирования и мотивации персонала; – анализировать профиль должности; 	<ul style="list-style-type: none"> – навыком разработки поведенческих индикаторов и шкал оценки компетенций; – навыком разработки модели компетенций; – навыком формирования программы ассесмент-центра;

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Психодиагностика» составляет 24 академических часа, из них контактная работа с преподавателем – 14 а.ч. (лекции – 4 а.ч., практические занятия – 10 а.ч.), самостоятельная работа слушателей – 10 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		4/4
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		10/10
Самостоятельная работа слушателя (СР)		10
Промежуточная аттестация	форма час.	Экзамен
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)	24	

4. Структура и содержание дисциплины
4.1 Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины (модуля)

№п/п	Наименование тем	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки ⁵	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Общая психодиагностика: объект, предмет, задачи, функции, структура.	3							1		1			2	ТЗ		ДПК-2 ДПК -3
2	Принципы и правила психологического тестирования, тестовые нормы	3							1		1			2	ТЗ		ДПК-2 ДПК -3
3	Психодиагностика личности по параметрам реактивности, активности, направленности и субъектности.	11							5		1	5		3	ТЗ		ДПК-2 ДПК -3
4.	Тесты интеллекта, Личностные опросники.	11							5		1	5		3	ТЗ		ДПК-2 ДПК -3
	Итого:	24							12		4	10		10		Э	

Форма промежуточной аттестации: Э-экзамен

Виды текущего контроля успеваемости слушателя : ТЗ-типовое задание

4.2 Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер темы	Содержание тем	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Общая психодиагностика: объект, предмет, задачи, функции, структура.	
2	Принципы и правила психологического тестирования, тестовые нормы	
3	Психодиагностика личности по параметрам реактивности, активности, направленности и субъектности	Психодиагностика личности по параметрам реактивности, активности, направленности и субъектности
4	Тесты интеллекта, Личностные опросники.	Тесты интеллекта, Личностные опросники

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Типовые оценочные материалы по темам:

Задание 1. Решение психодиагностических ситуаций

Необходимо подобрать около 5 психодиагностических методик для решения каждой из предложенных ситуаций и обосновать свой выбор.

1. В работе секретаря-референта необходимы хорошие память, высокая концентрация внимания, быстрая переключаемость с одного вида деятельности на другой, активность, ответственность, умение устанавливать доброжелательный контакт с посетителями. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно их?

2. Из нескольких претендентов нужно отобрать одного школьника для участия в городской олимпиаде. У него должны быть хорошо развитое мышление, эмоциональная устойчивость в стрессовой ситуации, желание победить и другие качества. Какие методики можно использовать для отбора будущего победителя и почему именно их?

3. Производственная фирма обратилась с просьбой провести отбор среди претендентов на руководящие должности. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно они?

Задание 2. Провести психологическое тестирование любой методикой на выборке не менее чем 5 человек. Оформить результаты таблицей.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий

и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль
 2. Консультации
 3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
 4. Перекрестное рецензирование
 5. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СРС:

1. Подбор рекомендуемой литературы
 2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме
 3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу
 4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии
- Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся*
1. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса
 2. Дидактический раздаточный материал

3. Обзорный конспект лекций, вопросы лекции

4. Сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся:

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающихся не знакомят.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объёме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступить собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Примерный перечень тестовых вопросов для подготовки к экзамену:

Психологический тест – это ...

- а) инструмент; б) задача; в) условие; г) подход.

2. Назначение психологического теста:

а) измерение различий между людьми или между реакциями одного и того же человека в разных условиях;

б) выявление закономерностей человеческого поведения; в) сбор сведений о причинах существования данных особенностей человека (анамнез); г) выявление специфических особенностей (слабостей) человека для целенаправленного коррекционного воздействия.

3. Основной целью теста является:

а) предварительное ознакомление с личностью испытуемого; б) нахождение корреляции между определенными показателями;

в) диагностика определенных психологических особенностей испытуемого;

г) формирование определенных качеств испытуемого.

4. Наименее вероятно стремление испытуемого к фальсификации

результатов:

а) при приеме на работу; б) в ситуации психологического консультирования;

в) при аттестации на рабочем месте; г) в ситуации судебно-психологической экспертизы.

5. Шкала лжи – это:

а) шкала, выявляющая акцентуации характера человека, связанные с его тенденцией к обману окружающих;

б) шкала, выявляющая отношение самого испытуемого к нечестным людям;

в) шкала, выявляющая степень согласия с общеизвестными утверждениями;

г) шкала, состоящая из вопросов, касающихся незначительных проступков, которые совершаются большинством людей.

6. Принцип компетентности – это ...

а) предоставление только тех услуг и использование тех методик, которые соответствуют квалификации специалиста;

б) конфиденциальность полученных данных; в) использование узко специализированных тестов; г) безоценочное отношение к клиенту.

7. Возможно ли проводить тестирование без согласия испытуемого?

а) Нет, испытуемый должен быть обязательно предупрежден;

б) Нет, за исключением тех случаев когда тесты утверждены и все обязаны их проходить;

в) Да, особенно в тех ситуациях где испытуемый может фальсифицировать ответы (солгать);

г) Да, когда есть такая необходимость (по мнению психолога или руководителя).

8. Психодиагностическое обследование начинается ...

а) с подбора методик;

б) с организации условий тестирования;

в) с постановки цели обследования;

г) с определения временных и денежных затрат на проведение обследования.

9. Тесты IQ измеряют:

а) основные характеристики свойств личности;

б) стандартизованные уровни развития умственных способностей;

в) интеллект личности;

г) уровень культурного развития.

10. Коэффициент интеллектуальности (IQ) означает:

а) количественный показатель, указывающий на общий уровень развития

мышления индивида по сравнению с выборкой,

- б) уровень сложности заданий теста на интеллект;
- в) средний показатель, характеризующий уровень умственного развития группы;
- г) максимальный уровень трудности задач, который может решить ребенок

определенного возраста.

11. Лонгитюдное исследование – ...

а) исследование одних и тех же людей на протяжении длительного периода времени;

б) исследование большого количества разных людей на протяжении длительного периода времени;

в) сравнительное исследование групп испытуемых различного возраста; г) повторение тестирования одних и тех же испытуемых.

12. Термин «локус контроля» принадлежит ...

а) Г. Айзенку; б) Дж. Роттеру; в) Дж. Келли; г) А. Бандуре.

13. Фактор «экстраверсия – интроверсия» Г. Айзенк взял из работ:

а) И.П. Павлова; б) К.Г. Юнга; в) Э. Кречмера; г) У. Шелдона.

14. Надежность методики отражает:

а) способность теста измерять действительный уровень психического свойства;

б) свойство выборочной совокупности представлять генеральную совокупность;

в) выработку единых требований к процедуре психодиагностического

эксперимента;

г) точность психодиагностических измерений.

15. Тестовые нормы рекомендуют менять:

а) через год;

б) через каждые пять лет;

в) через пятнадцать лет;

г) по мере накопления результатов тестирования.

16. Клиническим опросником является (в отличие от опросников для здоровых испытуемых) ...

а) Миннесотский многопрофильный личностный перечень (ММРП);

б) 16-факторный личностный опросник Р.Кеттелла (16 PF);

в) Личностный типологический опросник Г.Айзенка (ЕРІ);

г) Уровень субъективного контроля (УСК).

17. Тестовая тревожность – это ...

а) реакция испытуемого на ситуацию тестирования;

б) реакция специалиста – не психолога, проводящего тестирование;

в) измерение уровня тревожности испытуемого;

г) реакция испытуемого перед сообщением результатов тестирования.

18. . Методики, исследующие мотивационные, эмоциональные, поведенческие сферы это тесты ...

а) интеллекта

б) личности

в) достижений

г) учебных способностей

19. Тесты по содержанию бывают:

а) бланковые

б) личности

в) вербальные

г) групповые

20. Личность психодиагноста меньше всего влияет на ... методики.

а) шкальные

б) проективные

- в) аппаратурные
- г) диалогические

Оценивание тестовых заданий:

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1. Нормативные правовые документы

Использование нормативно-правовыми документами не предусмотрено курсом.

7.2 Основная литература

1. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / А. Н. Кошелева [и др.] ; под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00775-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498870>

2. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / М. К. Акимова [и др.] ; под редакцией М. К. Акимовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9948-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498903>

3. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / М. К. Акимова [и др.] ; под редакцией М. К. Акимовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 341 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9946-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498904>

4. Рамендик, Д. М. Практикум по психодиагностике : учебное пособие для вузов / Д. М. Рамендик, М. Г. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 139 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07265-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490570>

7.3. Дополнительная литература

1. Леонова, Е. В. Эмпирические методы психологического исследования : учебное пособие для вузов / Е. В. Леонова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10982-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495021>

2. Диянова, З. В. Общая психология. Познавательные процессы. Практикум : учебное пособие для вузов / З. В. Диянова, Т. М. Щеголева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12122-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492891>

3. Каменская, В. Г. Психодиагностика ребенка : учебник / В.Г. Каменская, О.А. Драганова, Л.В. Томанов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 350 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1018195. - ISBN 978-5-16-015132-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1819899>

4. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности : учебное пособие / В. А. Бодров, Е. М. Иванова, И. А. Волошина [и др.] ; под редакцией В. А. Бодрова. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019.

— 768 с. — ISBN 978-5-4486-0825-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88188.html>

5. Кузьмина, Е. Г. Психодиагностика в сфере образования [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. Г. Кузьмина. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2019. - 310 с. — ISBN 978-5-9765-1945-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047991>

6. Капустина, Т. В. Психологическое заключение : учебное пособие для вузов / Т. В. Капустина, О. Б. Асриян, Р. В. Кадыров. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 142 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12431-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496177>

7.4 Интернет-ресурсы

– «Портал электронных психологических изданий»:

- <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
- <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
- <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
- <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации

7.5 Справочные системы

Использование справочных систем не предусмотрено курсом.

7.6 Иные источники

Швецова, Е. И. Психодиагностика в системе управления : учебное пособие / Швецова Е.И. - Новосибирск : СибАГС, 2011. - 275 с.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроекционное

оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала
РАНХиГС

Протокол от «___» _____ 202__ г. № _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология общения и переговоров

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к.соц.н.
доцент кафедры психологии и
социологии управления

(подпись)

А.А. Короткова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины.....	5
4. Структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Структура дисциплины.....	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине	8
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
7.1. Нормативные правовые документы.....	17
7.2. Основная литература	17
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4. Интернет-ресурсы	18
7.5. Справочные системы	18
7.6. Иные источники	18
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	18

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Психология общения и переговоров» предназначена для того, чтобы сформировать у слушателей:

Основные задачи дисциплины:

- формирование у слушателей понимания этапов переговоров;
- формирование у слушателей способностей к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием общения, и переговорных техник
- формирование у слушателей способностей к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Психология общения и переговоров» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОПК 8 – Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

ПКо ОС 2 – Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методы и технологий

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля)

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 2 – консультационная	ПКо ОС 2 – Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методы и технологий	виды переговоров, их функции, этапы организации и проведения.	применять техники эффективного ведения переговоров.	навыками ведения переговоров.
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательн	ОПК 8 – Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	базовые понятия психологии общения, ее основные направления и методы; основные механизмы, влияющие на его эффективность;	анализировать конкурентные ситуации и применять полученные знания, для экстраполяции на работу с персоналом организации с целью отбора	проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

ой программой			кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;	
---------------	--	--	---	--

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Психология общения и переговоров» составляет 12 академических часов, из них контактная работа с преподавателем – 5 а.ч. (лекции – 2 а.ч., практические занятия – 4 а.ч.), самостоятельная работа слушателей – 6 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		2
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		4
Самостоятельная работа слушателя (СР)		6
Промежуточная аттестация	форма	
	час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		12

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№п/п	Наименование тем	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме ^б	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Общение как основа переговорного процесса	2							1		1			1	О, ДП		ОПК 8 ПКо ОС 2
2	Переговоры как деятельность	2							1		1			1	О,К		ОПК 8 ПКо ОС 2
3	Подготовка к переговорам	3							2			2		1	О, К		ОПК 8 ПКо ОС 2
4	Управление процессом переговоров	3							2			2		1	О, К		ОПК 8 ПКо ОС 2
5	Психологические особенности переговорного процесса	1												1	О, К		ОПК 8 ПКо ОС 2
6	Манипуляция в переговорном	1												1	О, К		ОПК 8 ПКо ОС 2

	процессе																
7	Особенности переговоров по телефону														О, К		ОПК 8 ПКо ОС 2
	Итого	12								2	4		6		3		

*Форма промежуточной аттестации по дисциплине : З – зачет;

Виды текущего контроля успеваемости слушателя: О – опрос, Д-дискуссия, ДП-доклад-презентация, Т-тестирование, Реф-реферат, К-кейс

4.2 Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Общение как основа переговорного процесса	Подготовка к переговорам
2	Переговоры как деятельность	Управление процессом переговоров

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Типовые оценочные материалы к теме № 1 «Общение как основа переговорного процесса»:

Вопросы для опроса:

1. Структура общения.
2. Средства общения.
3. Стороны общения (перцептивная, коммуникативная, интерактивная).
4. Деловое общение: сущность, правила.

Типовые оценочные материалы к теме № 2 «Переговоры как деятельность»

Вопросы для опроса (О)

1. В чем суть подготовки к процессу медиации?
2. Можно ли проводить медиацию без предварительной подготовки?

Вопросы к семинару:

1. Основные этапы переговорного процесса.
2. Алгоритм формирования повестки переговоров.
3. Конечный и промежуточный результат переговоров.
4. Соглашение как итог переговоров.

Кейсы:

Студенты группы 777 факультета психологии решили сделать ремонт в аудитории студенческой администрации. Для этого они хотят поговорить с деканом факультета. Подготовьте повестку для переговоров.

Типовые оценочные материалы к теме № 3 «Подготовка к переговорам»

Вопросы к семинару:

1. Формулирование целей и задач переговорного процесса.
2. Сбор информации о позиции второй стороны.
3. Работа с конфиденциальной информацией.
4. Интеграция интересов сторон как залог успешного сотрудничества.

Кейсы:

У лисы была избушка ледяная, а у зайки лубяная. Весной лисья избушка растаяла и она попросилась к зайцу. Заяц сдал комнату лисе за 3 вилка капусты. Однако лиса все чаще лежит на печи, да и капуста стала маленькой. Заяца это не устраивает, холодно и сытости нет и он позвал друзей.

Подготовьтесь к коллективным переговорам и проведите их.

Типовые оценочные материалы к теме № 4 «Управление процессом переговоров».

Вопросы для опроса (О)

1. Какова роль правил в переговорном процессе?
2. В каких случаях необходимо прерывать переговоры?

Вопросы к семинару:

1. Выбор стратегии поведения в переговорном процессе.
2. Установка правил переговорного процесса.
3. Вопросы как инструмент управления в процессе переговоров.
4. Прерывание переговоров.

Кейс:

Покупатель проверил грузовик с прицепом рефрижератором, выставленный на продажу. Грузовик проделал 35 000 миль пробега и это входит в факторы, определяющие цену. Новый грузовик с прицепом стоит 75 000 долларов. Использованные грузовики продаются быстрее, если назначенная цена адекватна. Цены на трехгодичные машины (использованные в течение трех лет) варьируется от 20 000 до 55 000 долларов и зависят от состояния и пробега.

Продавец хочет 56 000 долларов за «свою гордость» — грузовик. Продавец хочет, как он сказал, получить деньги и вернуться во Флориду. Покупатель сказал, что он купит и выплатит, если цена адекватна и подойдет ему. Подготовьтесь к переговорам и проведите их.

Типовые оценочные материалы к теме № 5 «Психологические особенности переговорного процесса».

Вопросы для опроса (О)

1. Как психологические особенности личности влияют на переговорный процесс?
2. Кто такой «значимый другой» и как он влияет на процесс переговоров?

Вопросы к семинару:

1. Создание конструктивной атмосферы переговоров.
2. Анализ психологического портрета партнера по переговорам.
3. Роль «значимого другого» в переговорном процессе.
4. Психологическая структура переговорного процесса по Хасану Б.И.

Кейс:

В фирме по продаже одежды ООО «Прима» случилась неприятная ситуация: при отгрузке партии платьев для важного и крупного заказчика, в эту партию попал брак – поврежденная упаковка, и отпечаток мужского ботинка на ткани изделия. Постовщик высказал возмущение директору: как такое вообще могло случиться? Значит кто-то наступил на изделие, повредив упаковку, мало этого изделие лежало на складе и никто не заметил это повреждение? Куда смотрели люди осуществляющие погрузку, ведь этот брак не возможно было не заметить? Если при поставке допускается такой явный брак, то сколько тогда неявных и скрытых некачественных изделий уже реализованно?

Подготовьте и проведите переговоры с заказчиком, организовав конструктивную атмосферу.

Типовые оценочные материалы к теме № 6 «Манипуляция в переговорном процессе».

Вопросы для опроса (О)

1. Какие способы манипулирования Вы знаете?
2. Какова разница в поведении актуализатора и манипулятора?

Вопросы к семинару:

1. Понятие манипуляции в переговорном процессе.
2. Виды манипуляции. Цели манипуляции.
3. Отличие процесса управления от манипулирования.
4. Методы профилактики и противостояния манипуляции.

Кейсы:

В здании школьного спортзала было выбито окно, на камерах видеонаблюдения было зафиксировано это событие, подозреваемые два учащихся 11 Б класса.

Собралась комиссия из четырех сотрудников школы: Директор, Завуч, психолог и классный руководитель. На комиссию пригласили учащихся и по одному родителю.

Проведите переговоры преодалевая возможные манипуляции.

Типовые оценочные материалы к теме № 7 «Особенности переговоров по телефону».

Вопросы для опроса (О)

1. Какова роль и значение соблюдения этики в посредничестве?
2. Каковы основные этические проблемы посредника в решении конфликтов?

Вопросы к семинару:

1. Особенности телефонных переговоров.
2. Основные навыки переговоров по телефону.
3. Тембр, частот и громкость речи в телефонной коммуникации.
4. Особенности заключения сделки (соглашения) по телефону.

Кейсы:

Вы старший менеджер по продажам муки ООО «Мельничка», в подчинении два человека, руководство поставило задачу продать дополнительно еще 20 тонн до конца месяца. Сегодня 30 число. Есть два варианта продажи, это крупный клиент, хлеб комбинат № 10. Ежемесячные закупки составляют от 10 до 15 тонн. По цене 10тыс. руб. за тонну. В этом месяце хлеб комбинатом № 10 было куплено 10 тонн. Есть еще 3 пекарни, закупающих максимум 3 тонны, но все они даже не являются клиентами «Мельнички».

Выработайте стратегию и проведите необходимые переговоры. Все переговоры должны быть по телефону.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль
2. Консультации
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
4. Перекрестное рецензирование
5. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СРС:

1. Подбор рекомендуемой литературы
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме
3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся

5. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса
6. Дидактический раздаточный материал

7. Обзорный конспект лекций, вопросы лекции
8. Сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающиеся не знакомят.

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Доклады – презентации (ДП)

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы MicrosoftPowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;
- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи, ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы.

Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях

Реферат (Р)

Реферат – это письменная аналитическая работа обучающегося по изучаемому предмету, представляет собой краткое изложение основных взглядов и концепций по определенной теме, проблеме, вопросу, дискуссии или содержанию монографии. Реферат является одной из основных форм самостоятельной работы студентов и средством контроля над усвоением учебного и нормативного материала в объеме, устанавливаемом программой учебной дисциплины.

Задача реферата – краткое изложение основных точек зрения, существующих в науке на сегодняшний день, однако он может включать элементы исследовательской работы и стать базой для написания курсовой и выпускной квалификационной работы.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее научному руководителю;
- защита реферата.

Подбор литературы – это обязанность обучающегося. Преподаватель лишь помогает студенту определить основные направления работы, указывает наиболее важные научные источники, которые следует использовать при её написании, разъясняет, где их можно отыскать.

Оценка реферата предполагает его проверку преподавателем кафедры. Преподаватель отмечает ошибки, допущенные в реферате, разъясняет их. Если реферат полностью не отвечает требованиям написания, он возвращается студенту для переработки.

По результатам реферата проводится собеседование или защита, в рамках контактной работы, цель которой - проверить знание студентом теоретического материала, установить самостоятельность работы. Реферат считается принятым при его положительной оценке преподавателем, выдавшим задание. Оценка реферата производится по системе зачет/незачет. Рефераты хранятся на кафедре до промежуточной аттестации по дисциплине, в рамках которой он был написан.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объёме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступить собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Определение и роль переговоров.
2. Функции переговоров.
3. Виды переговоров.
4. Условия обеспечения переговорного процесса.
5. Цель переговоров.
6. Основные этапы переговорного процесса.
7. Алгоритм формирования повестки переговоров.
8. Конечный и промежуточный результат переговоров.
9. Соглашение как итог переговоров.
10. Формулирование целей и задач переговорного процесса.
11. Сбор информации о позиции второй стороны.
12. Интеграция интересов сторон как залог успешного сотрудничества.
13. Работа с конфиденциальной информацией.
14. Выбор стратегии поведения в переговорном процессе.
15. Установка правил переговорного процесса.
16. Вопросы как инструмент управления в процессе переговоров.
17. Прерывание переговоров.
18. Создание конструктивной атмосферы переговоров.
19. Анализ психологического портрета партнера по переговорам.
20. Роль «значимого другого» в переговорном процессе.
21. Психологическая структура переговорного процесса по Хасану Б.И.
22. Понятие манипуляции в переговорном процессе.
23. Виды манипуляции. Цели манипуляции.
24. Отличие процесса управления от манипулирования.
25. Методы профилактики и противостояния манипуляции.
26. Особенности телефонных переговоров.
27. Основные навыки переговоров по телефону.

28. Тембр, частот и громкость речи в онлайн-коммуникации коммуникации.
 29. Особенности заключения сделки (соглашения) опосредовано.

Критерии оценивания тестовых заданий

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 2-ти бальной шкале	незачет	зачет	зачет	зачет

Шкала оценивания при зачете

Таблица 6

Описание шкалы	Оценка (по 2-бальной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач	зачтено
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач	Не зачтено
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме	

Критерии оценки устного опроса:

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

Шкала оценивания устного опроса

Таблица 8

Параметр	Оценка (по 5-балльной шкале)
Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускаются единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценки докладов-презентаций

Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Итоговая оценка
Требования	
Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах(до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность(до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка(до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
презентация не перегружена эффектами	

Требования к выступлению (до 9 баллов)	
выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	
Общее количество баллов	
Оценка	

Оценивание докладов - презентаций

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии оценивания рефератов:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).
4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).
5. Использование литературных источников.
6. Культура письменного изложения материала.
7. Культура оформления материалов работы.

Оценивая студенческий реферат, преподаватель, в первую очередь, обращает внимание на умение студента работать с научной литературой, вычленять проблему из контекста, наличие навыков логического мышления, культуру письменной речи, знание оформления научного текста, ссылок, составления библиографии.

Рефераты должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Оценивание реферата

Реферат обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем дисциплины, исходя из критериев оценки работы реферата.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Нормативные правовые документы

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37). – Документ опубликован не был. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

7.2 Основная литература

1. Митрошенков, О. А. Деловые переговоры : учебное пособие для вузов / О.

А. Митрошенков. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 315 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07951-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493376>

2. Корягина, Н. А. Психология общения : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина, Н. В. Антонова, С. В. Овсянникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03322-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489271>

3. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09865-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491523>

4. Мазилкина, Е. И. Как подготовить и провести переговоры / Е. И. Мазилкина. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2013. — 104 с. — ISBN 978-5-222-20050-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/19223.html>

7.3 Дополнительная литература

1. Психология делового общения : учебник и практикум для вузов / В. Н. Лавриненко [и др.] ; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00604-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489967>

2. Лебедева, М. М. Технология ведения международных переговоров : учебник / М. М. Лебедева. — Москва : Аспект Пресс, 2017. — 208 с. — ISBN 978-5-7567-0904-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/102846>

3. Козловская, Т. Н. Профессиональная этика : учебно-методическое пособие / Т. Н. Козловская, Г. А. Епанчинцева, Л. В. Зубова ; Оренбургский государственный университет. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. — 218 с. : табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439222>

7.4 Интернет-ресурсы

- «Портал электронных психологических изданий»:
 - <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
 - <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
 - <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
 - <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации

7.5 Справочные системы

- www.psychology.su
- <http://ru.wikipedia.org>
- <http://www.psyarticles.ru>
- <http://psihologiya-upravleniya.ru>
- <http://psyera.ru/> - PSYERA – Гуманитарно-правовой портал

7.6 Иные источники

Использование не предполагается

8 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий,

групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроекционное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала

РАНХиГС

Протокол от «___» _____ 202__ г. № _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное консультирование

**ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)**

Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Автор-составитель:

к.соц.н. доцент кафедры
психологии и социологии управления

(подпись)

А.А. Короткова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины	5
4. Структура и содержание дисциплины	6
4.1. Структура дисциплины	6
4.2. Содержание дисциплины	7
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине	7
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	15
7.1. Нормативные правовые документы	15
7.2. Основная литература	15
7.3. Дополнительная литература.....	15
7.4. Интернет-ресурсы	16
7.5. Справочные системы	16
7.6. Иные источники	16
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	16

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Организационное консультирование» дать знания относительно сущности и содержания консультационной деятельности, сформировать практические навыки организационного консультирования, необходимые для правильной ориентации в вопросах оказания консультационных услуг.

Основные задачи дисциплины:

- формирование целостного представления о предмете, методах и задачах организационного консультирования, его месте в системе психологических знаний;
- углубление теоретической компетентности слушателей в понимании и объяснении существующих проблем в организации;
- обучение основам решения практических задач, стоящих перед специалистом по организационной психологии;
- психологический анализ проблемных ситуаций, связанных с деятельностью персонала;
- психологическое сопровождение деятельности сотрудников организации;
- диагностирование причин возникновения психологических проблем возникающих в процессе взаимодействия сотрудников в организации.

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Организационное консультирование» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ПКо ОС 2 - способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методы и технологий

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 2 - консультационная	ПКо ОС 2 - способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методы и технологий	основные понятия организационного консультирования. психологической помощи и сопровождения деятельности организаций, этапы и принципы организационного консультирования методы организационного консультирования;	использовать системы категорий и методов, необходимых для решения организационно-психологических задач; диагностировать и решать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	навыки организационного консультирования; владение понятийным аппаратом в области организационного консультирования; владение технологиями организационного консультирования в работе с организацией, группой и личностью; владение интерактивными методами,

				психологическими технологиями, ориентированными на личностный рост сотрудников.
--	--	--	--	---

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Организационная консультационная работа» составляет 24 академических часа, из них контактная работа с преподавателем – 18 а.ч. (лекции – 6 а.ч., практические занятия – 12 а.ч.), самостоятельная работа слушателей – 6 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		6
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		12
Самостоятельная работа слушателя (СР)		6
Промежуточная аттестация	форма час.	Экзамен
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		24

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№п/п	Наименование (разделов/тем) ² дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час. ⁴					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Сущность, актуальные проблемы и особенности консультационной деятельности	8							6		2	4		2	ТЗ, Д		ПКо ОС 2
2.	Принципы, методы и технологии организационного консультирования.	8							6		2	4		2	ТЗ		ПКо ОС 2
3	Принципы организации отношений между организационным консультантом и клиентом	8							6		2	4		2	ТЗ, Э		ПКо ОС 2
	Итого:	24							18		6	12		6		Э	

Форма промежуточной аттестации: Э-экзамен

Виды текущего контроля успеваемости: ТЗ-типовое задание, Д-дискуссия, Э-эссе

4.2. Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер темы	Содержание темы	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Сущность, актуальные проблемы и особенности консультационной деятельности	Аудит бизнеса (стратегия бизнеса, HR стратегия, HR-метрики, анализ документов)
2	Принципы, методы и технологии организационного консультирования	Аудит бизнеса (стратегия бизнеса, HR стратегия, HR-метрики, анализ документов)
3	Принципы организации отношений между организационным консультантом	SWOT-анализ, PESTEL – анализ, исследование Gallup, eNPS
4		Коучинговые методики (колесо баланса, стратегия У. Диснея, пирамида логических уровней (Р. Дилтс), Матрица Эйзенхауэра)

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Типовые оценочные материалы по теме 1. «Сущность, актуальные проблемы и особенности консультационной деятельности»

Тема для дискуссии:

1.«Организационное консультирование» на стыке отраслей психологии консультирования и организационной психологии.

2.Роль специалиста по организационному консультированию в современном российском обществе: возможности и перспективы.

Тесты контроля знаний:

1. Организационное развитие – это:

а) комплекс мер, направленных на повышение эффективности деятельности организации, то есть на повышение результативности бизнеса;

б) изучение факторов, влияющих на то, как организации и группы реагируют на события и действуют, и как организация управляет своей внешней средой;

в) изучение многих факторов, влияющих на то, как отдельные люди и их группы реагируют и действуют в организациях и как организации управляют внешней средой, в которой они действуют.

2. Кто из исследователей разработал оригинальную схему из четырех объектов, подвергаемых организационному развитию:

а) Б. Вагнер;

б) Х. Левит

в) Д. Кавальери

3. На что направлена реорганизация трудового процесса:

а) на изменения в выполнении индивидуальных рабочих заданий;

б) на изменения осуществляются посредством новых формальных рамок организационного поведения: структур, процедур и правил;

в) на реорганизацию производственного процесса, новую организацию рабочих мест, изменение методов и стандартов труда.

4. Как называется особый подход к организационному развитию:

а) комплексный подход в работе над организацией;

б) биологизаторский подход;

в) социометрический подход.

Типовые оценочные материалы по теме 2. «Принципы, методы и технологии организационного консультирования»

Тесты контроля знаний:

1. Процесс организационного консультирования включает:

- а) заказчика;
- б) консультанта;
- в) проблему (предмет);
- г) методики.

2. Типичные задания на консультирование:

- а) исправление ситуации, которая ухудшилась;
- б) усовершенствование ситуации, которая уже существует;
- в) создание совершенно новой ситуации;
- г) изменение сотрудников.

3. Значение диагностики определяется ее:

- а) целью;
- б) точностью действий;
- в) соответствием полученного результата поставленной цели;
- г) правильно выбранными методами.

4. Напишите правильный ответ:

Во время ... этапа происходит осознание руководителем наличия проблемы и необходимости ее разрешения и признание им, что для разрешения проблемы необходимо привлечь внешнего консультанта.

5. Диагностика в экспертном консультировании включает:

- а) документальный анализ;
- б) экспертную оценку организационного климата предприятия;
- в) проведение индивидуального или группового консультирования;
- г) экспертное заключение о концепции предприятия.

Типовые оценочные материалы по теме 3. «Принципы организации отношений между организационным консультантом и клиентом».

Тесты контроля знаний:

1. Основные параметры сотрудничества консультанта и заказчика — это согласование:

- а) методов работы консультанта;
- б) целей работы консультанта;
- в) результатов и способов их достижения;
- г) параметров измерения достигнутого.

2. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика:

- а) совместное формулирование проблемы;
- б) открытость в сообщении имеющейся информации;
- в) совместное участие в выборе методов диагностики;
- г) участие сторон в выполнении задания.

3. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) умения договариваться с заказчиком;
- б) стратегии и способности;
- в) убеждения и ценности;
- г) профессиональной идентичности (самосознание).

4. Этические стандарты консультирования:

а) регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов;

б) Определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта;

в) в консультировании не существует никаких этических норм

Эссе:

«Управленческий консалтинг: возможности использования и перспективы развития».

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач.

5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль
2. Консультации
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
4. Перекрестное рецензирование
5. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СРС:

1. Подбор рекомендуемой литературы
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме
3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся

1. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса
2. Дидактический раздаточный материал
3. Обзорный конспект лекций, вопросы лекции
4. Сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающиеся не знакомят.

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. Обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Эссе (Э)

Эссе обучающегося - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет обучающемуся научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи. Эссе должно содержать: четкое изложение сути

поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Дискуссия (Дис)

Дискуссия имеет ряд достоинств. Кроме других задач, обычно реализуемых на практическом (семинарском) занятии, эта форма наиболее удобна для выработки у слушателей навыка аргументированного спора.

Дискуссия может быть и самостоятельной формой занятия и элементом других форм практических занятий. В первом случае наиболее интересно проходят такие занятия при разделении обучающихся на две и более групп с противоположными точками зрения по исследуемому вопросу. Вопросы, выносимые на подобные занятия, должны всегда иметь теоретическую и практическую значимость. Дискуссия как элемент обычного занятия может быть вызван преподавателем в ходе занятия или же заранее планируется им. Полемика возникает подчас и стихийно. В ходе полемики обучающиеся формируют у себя находчивость, быстроту мыслительной реакции.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объеме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступить собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдет так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Примерный перечень тестовых вопросов для подготовки к экзамену:

1. Этапы работы организационного консультанта с проблемой заказчика:

- а) формулирование проблемы;
- б) составление задач;
- в) составление инструкций;
- г) анализ проблемы;
- д) поиск решений;
- е) презентация результатов.

2. Назовите метод, позволяющий графически отобразить взаимосвязи между решаемой проблемой и причинами, влияющими на ее возникновение...

3. Целенаправленная беседа, цель которой состоит в получении ответов на вопросы, предусмотренные программой исследования...

4. Для организации работы экспертов в ходе мозгового штурма консультанту необходимо:

- а) сформулировать цели;
- б) согласовать проведение работы с заказчиком;
- в) подготовить материалы для итогового заключения;
- г) составить рабочую группу

5. Организационное развитие – это:

- а) комплекс мер, направленных на повышение эффективности деятельности организации, то есть на повышение результативности бизнеса;
- б) изучение факторов, влияющих на то, как организации и группы реагируют на события и действуют, и как организация управляет своей внешней средой;
- в) изучение многих факторов, влияющих на то, как отдельные люди и их группы реагируют и действуют в организациях и как организации управляют внешней средой, в которой они действуют.

6. Кто из исследователей разработал оригинальную схему из четырех объектов, подвергаемых организационному развитию:

- а) Б. Вагнер;
- б) Х. Левит;
- в) Д. Кавальери.

7. На что направлена реорганизация трудового процесса:

- а) на изменения в выполнении индивидуальных рабочих заданий;
- б) на изменения осуществляются посредством новых формальных рамок организационного поведения: структур, процедур и правил;
- в) на реорганизацию производственного процесса, новую организацию рабочих мест, изменение методов и стандартов труда.

8. Как называется особый подход к организационному развитию:

- а) комплексный подход в работе над организацией;
- б) биологизаторский подход;
- в) социометрический подход.

9. Процесс организационного консультирования включает:

- а) заказчика;
- б) консультанта;
- в) проблему (предмет);
- г) методики.

10. Типичные задания на консультирование:

- а) исправление ситуации, которая ухудшилась;
- б) усовершенствование ситуации, которая уже существует;
- в) создание совершенно новой ситуации;
- г) изменение сотрудников.

11. Значение диагностики определяется ее:

- а) целью;
- б) точностью действий;
- в) соответствием полученного результата поставленной цели;
- г) правильно выбранными методами.

12. Напишите правильный ответ:

Во время ... этапа происходит осознание руководителем наличия проблемы и необходимости ее разрешения и признание им, что для разрешения проблемы необходимо привлечь внешнего консультанта.

13. Диагностика в экспертном консультировании включает:

- а) документальный анализ;
- б) экспертную оценку организационного климата предприятия;
- в) проведение индивидуального или группового консультирования;
- г) экспертное заключение о концепции предприятия.

14. Основные параметры сотрудничества консультанта и заказчика — это согласование:

- а) методов работы консультанта;
- б) целей работы консультанта;
- в) результатов и способов их достижения;
- г) параметров измерения достигнутого.

15. Параметры сотрудничества консультанта и заказчика:

- а) совместное формулирование проблемы;
- б) открытость в сообщении имеющейся информации;
- в) совместное участие в выборе методов диагностики;
- г) участие сторон в выполнении задания.

16. Модель организационного консультанта-психолога содержит уровни:

- а) умения договариваться с заказчиком;
- б) стратегии и способности;
- в) убеждения и ценности;
- г) профессиональной идентичности (самосознание).

17. Этические стандарты консультирования:

- а) регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения консультантов;
- б) определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта;
- в) в консультировании не существует никаких этических норм.

18. SWOT-анализ — это:

- а) диагностическая процедура;
- б) бизнес-технология;
- в) способ оценки состояния проблемной и управленческой ситуации в организации;
- г) способ статистической обработки данных.

19. Методы организации работы со специалистами-экспертами и обработки мнений экспертов...

20. Отметьте российских специалистов организационного консультирования:

- а) Ф. Ф. Галлямов;
- б) М. И. Кныш;
- в) В. Тарасов;
- г) К. Левин.

Шкала оценивания

Оценивание тестовых заданий:

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Оценивание тестовых заданий на практических занятиях:

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 2-ти бальной шкале	незачет	зачет	зачет	зачет

Критерии оценки эссе:

Критерии могут трансформироваться в зависимости от их конкретной формы, при этом общие требования к качеству эссе могут оцениваться по следующим критериям:

Таблица 5

Критерий	Требования
Знание и понимание теоретического материала.	<ul style="list-style-type: none">- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;- используемые понятия строго соответствуют теме;- самостоятельность выполнения работы.
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none">- грамотно применяет категории анализа;- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;- дает личную оценку проблеме;

Построение суждений	<ul style="list-style-type: none"> - ясность и четкость изложения; - логика структурирования доказательств - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; - приводятся различные точки зрения и их личная оценка; - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.
Оформление работы	<ul style="list-style-type: none"> - работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; - соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка; - оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации; - соответствие формальным требованиям.

Оценивание эссе:

Эссе оцениваются преподавателем дисциплины по двухбалльной шкале (зачтено/незачтено).

Критерии оценки работы обучающегося во время дискуссии:

При оценке ответов на вопросы для дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ темы и юридической практики), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценивание работы обучающегося во время дискуссии происходит по двухбалльной шкале (зачтено/не зачтено).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Нормативные правовые документы

Использование нормативно-правовыми документами не предусмотрено курсом.

7.2 Основная литература

1. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492358>
2. Кашапов, М. М. Психологическое консультирование : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 157 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06554-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491239>
3. Немов, Р. С. Психологическое консультирование : учебник для вузов / Р. С. Немов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02549-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488835>

7.3 Дополнительная литература

1. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование)

образование). — ISBN 978-5-534-00294-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472017>

2. Психологическое консультирование : практическое пособие для вузов / Е. П. Кораблина, И. А. Акиндинова, А. А. Баканова, А. М. Родина ; под редакцией Е. П. Кораблиной. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07244-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492725>

3. Решетников, М. М. Психологическое консультирование. Случаи из практики : практическое пособие / М. М. Решетников. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 97 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05664-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493471>

7.4 Интернет-ресурсы

– «Портал электронных психологических изданий»:

- <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
- <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
- <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
- <https://www.acjournal.ru/jour> - журнал «Управленческое консультирование»

7.5.Справочные системы

Использование не предполагается

7.6. Иные источники

Использование не предполагается

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроjectionным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроjectionное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала
РАНХиГС

Протокол от «___» _____ 202__ г. № _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология конфликта

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к.соц.н., доцент кафедры
психологии и
социологии управления

(подпись)

Я.Э. Меженин

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины.....	5
4. Структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Структура дисциплины.....	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине	8
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
7.1. Нормативные правовые документы.....	17
7.2. Основная литература	17
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4. Интернет-ресурсы	18
7.5. Справочные системы	18
7.6. Иные источники	18
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	18

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Психология конфликта» предназначена для того, чтобы сформировать у слушателей:

Основные задачи дисциплины:

- формирование у слушателей понимания закономерностей конфликтного взаимодействия;
- формирование у слушателей способностей к разрешению конфликта для оптимизации производственного процесса
- формирование у слушателей готовности к решению конфликтов в организации.

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Психология конфликта» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОПК 8 – Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля)

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	ОПК 8 – Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	социально-психологические методы управления конфликтом, типологии, структуру и стадии развития конфликтов.	проводить методологический анализ конфликтных ситуаций по понятийной схеме	основными навыками разрешения конфликта для оптимизации производственного процесса

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Психология конфликта» составляет 12 академических часов, из них контактная работа с преподавателем – 6 а.ч. (лекции – 2 а.ч., практические занятия – 4 а.ч.), самостоятельная работа слушателей – 6 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		2
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		4
Самостоятельная работа слушателя (СР)		6
Промежуточная аттестация	форма	Зачет
	час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		12

4. Структура и содержание дисциплины
4.1 Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№п/п	Наименование тем	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме ^б	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Конфликт как целенаправленное поведение	1												1	О,К		ОПК 8
2	Психология конфликта.	1												1	О, ДП, К		ОПК 8
3	Особенности внутриличностных конфликтов	2							1		1			1	О, К		ОПК 8
4	Особенности социальных конфликтов	3							2			2		1	О, К		ОПК 8
5	Работа с конфликтами в психологической традиции	1												1	О, К		ОПК 8

6	Способы разрешения конфликтов	4							3		1	2		1	О, К		ОПК 8
	Итого	12							6		2	4		6		3	

*Форма промежуточной аттестации по дисциплине : З – зачет;

Виды текущего контроля успеваемости слушателя: О – опрос, ДП-доклад-презентация, Т-тестирование, К-кейс.

4.2 Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Особенности внутриличностных конфликтов	Особенности социальных конфликтов
2	Способы разрешения конфликтов	Способы разрешения конфликтов

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Типовые оценочные материалы по теме № 1 «Конфликт как целенаправленное поведение»:

Вопросы для семинара:

1. Классификация конфликтов. Конфликт как предмет психологии.
2. Понятия потребности, мотивации и мотива в конфликте.
3. Классификация мотиваций. Конфликтогенные мотивации.
4. Понятие о конфликтной личности. Формирование конфликтной личности

Кейс:

Посмотрите предлагаемый видеоролик, опишите мотивы конфликтующих сторон, какие причины лежат в основе этого конфликта? Какие стратегии используют конфликтующие стороны?

Типовые оценочные материалы по теме № 2 «Психология конфликта»:

Вопросы для семинара:

1. Фрейд: конфликт как постоянный элемент душевной жизни человека
2. К. Хорни: «Наши внутренние конфликты».
3. Э. Эриксон: новый взгляд на конфликты Признание и критика.
4. Исследования М. Дойча: конфликт как форма ответа на конкурентную ситуацию.
5. М. Шериф: ситуационный подход в изучении межгрупповых конфликтов.

Вопросы для докладов-презентаций:

1. Образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта, позиции конфликтующих сторон и их роль в анализе конфликта.
2. Классификация и причины конфликтов.
3. Типы конфликтных ситуаций. Динамика, этапы развития конфликта.
4. Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии и их характеристика.
5. Стратегии поведения личности в конфликте.

Кейс:

Посмотрите предлагаемый видеоролик, дайте интерпретацию увиденному конфликту с точки зрения различных психологических теорий.

Типовые оценочные материалы по теме № 3 «Особенности внутриличностных конфликтов»:

Вопросы для семинара:

1. Реальные и мнимые конфликты. Объективность конфликта.
2. Понятие и специфика внутриличностных конфликтов.
3. Психологическая защита и потребности. Характеристика основных форм психологической защиты.
4. Роль психологических защит в конфликтном поведении.
5. Взаимозависимость психологической защиты с аффектами и чертами личности.

Кейсы:

- a. *Посмотрите предлагаемый видеоролик внутриличностного конфликта, какие психологические защиты вы видите?*
- b. *Посмотрите предлагаемый видеоролик межличностного конфликта, какие психологические защиты влияют на динамику этого конфликта?*

Типовые оценочные материалы по теме № 4 «Особенности социальных конфликтов»:

Вопросы для семинара:

1. Основные подходы в изучении межличностных конфликтов. Классификация межличностных конфликтов.
2. Понятие групповых конфликтов и их структура. Классификация групповых конфликтов.
3. Конфликт типа «личность-группа» и его особенности.
4. Конфликт между лидером и группой; между рядовым членом группы и группой.
5. Пути разрешения конфликтов между личностью и группой.
6. Функции конфликтов в организации.

Кейсы:

Недавно в турфирме поменялся руководитель. Сотрудники восприняли это спокойно, поскольку никаких кардинальных изменений не произошло. Новый руководитель придерживался тактики и стратегии, выработанных предыдущим начальником. Однако, познакомившись поближе с коллективом, руководитель фирмы выделил одну из сотрудниц на фоне остальных. Эта молодая женщина отличалась тщательностью выполнения заданий, скрупулезностью, аккуратностью, прекрасно общалась с потенциальными клиентами, которые, в свою очередь, за хорошее отношение к ним сотрудников писали благодарственные письма в адрес данной фирмы. Все сотрудники относились к этому спокойно, никто не завидовал этой девушке. Новый же руководитель, обратив внимание на работу данной девушки, стал делать все возможное, чтобы как-то отметить это в присутствии остальных работников. У него не было цели настроить коллектив против девушки, он просто не мог не поблагодарить ее. Женская часть коллектива стала настраиваться против этой сотрудницы, ее стали избегать как любимицу шефа, над ней стали постоянно подшучивать. Вначале девушка пыталась не замечать изменения отношения к себе, но ситуация становилась все более невыносимой. Сотрудницы стали часто возражать, говорить ей: «Если ты такая умная, то зачем тебе наша помощь?». Дело дошло до того, что ее стали игнорировать.

Разыграйте кейс по ролям, решите конфликт.

Типовые оценочные материалы по теме № 5 «Работа с конфликтами в психологической традиции»:

Вопросы для семинара:

1. Диалог человека с самим собой как способ управления конфликтом.

2. Психоаналитическая работа с конфликтом.
3. Поведенческая психотерапия в работе с конфликтами.
4. Работа с конфликтами в гуманистической психологии.
5. Посредничество психолога в межличностных конфликтах.

Кейсы:

Представьте конфликт подростка и родителей по поводу проведения большого количества времени сына (по мнению родителей) за компьютером в социальных сетях при невыученных уроках. Проведите беседу с каждой стороной конфликта и выработайте минимум 3 способа решения по модели «выигрыш-выигрыш»

Типовые оценочные материалы по теме № 6 «Способы разрешения конфликтов»:

Вопросы для семинара:

1. Насилие, разъединение и примирение как способы завершения конфликта.
2. Модель разрешения конфликта Томаса-Килмана.
3. Особенности завершения конфликта с помощью третьей стороны.
4. Понятие переговорного процесса. Правила самоконтроля эмоций и их применения в переговорном процессе.
5. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им.
6. Понятие процесса медиации. Стадии медиации. Функции медиатора.
7. Особенности работы медиатора по разрешению организационных конфликтов.

Кейс:

В фирме по продаже матрацов ООО «Перышко» случилась неприятная ситуация: при отгрузке партии матрацов для важного и крупного заказчика, в эту партию попал брак – поврежденная упаковка, и отпечаток мужского ботинка на ткани изделия. Постовицк высказал возмущение директору: как такое вообще могло случиться? Значит кто-то наступил на матрац, повредив упаковку, мало этого изделие лежало на складе и никто не заметил это повреждение? Куда смотрели люди осуществляющие погрузку, ведь этот брак не возможно было не заметить? Если при поставке допускается такой явный брак, то сколько тогда неявных и скрытых некачественных изделий?

Роли: директор ООО «Перышко» Александр Владимирович. Начальник производства. Кладовицк. Грузчики 3 человека. Один грузчик, Петр, является зятем кладовицка. Недавно в помещении склада после работы грузчики и кладовицк Евгений отметили рождение сына Петра. В результате уронив несколько стопок с готовой продукцией. Известно, что Евгений в прошлом женился на девушке, которую любил Александр Владимирович.

Задача: выяснить все обстоятельства дела, решить все противоречия

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и

дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль
2. Консультации
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
4. Перекрестное рецензирование
5. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СРС:

1. Подбор рекомендуемой литературы
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме

3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии
Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся
 1. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса
 2. Дидактический раздаточный материал
 3. Обзорный конспект лекций, вопросы лекции
 4. Сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающиеся не знакомят.

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Доклады – презентации (ДП)

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы MicrosoftPowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;
- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи,

ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы.

Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях

Реферат (Р)

Реферат – это письменная аналитическая работа обучающегося по изучаемому предмету, представляет собой краткое изложение основных взглядов и концепций по определенной теме, проблеме, вопросу, дискуссии или содержанию монографии. Реферат является одной из основных форм самостоятельной работы студентов и средством контроля над усвоением учебного и нормативного материала в объеме, устанавливаемом программой учебной дисциплины.

Задача реферата – краткое изложение основных точек зрения, существующих в науке на сегодняшний день, однако он может включать элементы исследовательской работы и стать базой для написания курсовой и выпускной квалификационной работы.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее научному руководителю;
- защита реферата.

Подбор литературы – это обязанность обучающегося. Преподаватель лишь помогает студенту определить основные направления работы, указывает наиболее важные научные источники, которые следует использовать при её написании, разъясняет, где их можно отыскать.

Оценка реферата предполагает его проверку преподавателем кафедры. Преподаватель отмечает ошибки, допущенные в реферате, разъясняет их. Если реферат полностью не отвечает требованиям написания, он возвращается студенту для переработки.

По результатам реферата проводится собеседование или защита, в рамках контактной работы, цель которой - проверить знание студентом теоретического материала, установить самостоятельность работы. Реферат считается принятым при его положительной оценке преподавателем, выдавшим задание. Оценка реферата производится по системе зачет/незачет. Рефераты хранятся на кафедре до промежуточной аттестации по дисциплине, в рамках которой он был написан.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объеме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне

зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Кейс 1.

Прочтите точки зрения экспертов. Выразите свое мнение.

В бухгалтерии в одном кабинете работают две сотрудницы. Одна из них молодая, другая в предпенсионном возрасте, но обе хорошие специалисты. Несмотря на то, что они работают независимо друг от друга, старшая сотрудница регулярно вмешивается в работу молодой: дает ей советы, постоянно говорит об отсутствии компетенции, указывает на ошибки. Кроме того, женщина предпенсионного возраста постоянно обращает внимание на то, как выглядит молодой специалист, пытается ее по-своему «образумить». При этом старшая сотрудница делает это без злого умысла — таким образом, она беспокоится о своей «неопытной» коллеге. Как следует поступить женщинам в данной ситуации?

Эксперт 1:

«Непрошенные советы и оценка внешности являются, пожалуй, самыми распространенными примерами нарушения психологических границ. Каждый из специалистов несет свою половину ответственности за сложившуюся ситуацию. Женщина предпенсионного возраста виновата в том, что нарушает границы коллеги, а молодая сотрудница — в том, что их не отстаивает.

В чем внутренний механизм такого поведения? Сотрудница предпенсионного возраста, давая советы и указывая на ошибки, а также оценивая внешность коллеги, занимает по отношению к ней "родительскую" позицию, тем самым выходя за рамки профессиональной роли. То есть ведет себя непрофессионально. Ведь быть профессионалом возможно только при общении с коллегами на равных. Для того чтобы снова вернуться в профессиональные рамки, нужно перестать занимать позицию "сверху".

В свою очередь, молодой женщине следует начать отстаивать свои границы. Это возможно делать в корректной и профессиональной манере. Схема поведения в подобного

рода конфликте довольно проста. Во-первых, сначала молодой сотруднице нужно предъявить факт (нерешенного совета, ранящей оценки), во-вторых, озвучить свои чувства по этому поводу, в-третьих, попросить больше так не делать и, наконец, сказать, что она сделает, если ее просьба снова будет нарушена».

Эксперт 2:

«В данной вариации на тему "отцов и детей" пожилой сотруднице, разумеется, не стоит с таким рвением заботиться о молодой коллеге. Но поскольку она действует из лучших побуждений, то, возможно, к этой мысли ее и следует подвести. Сделать это может главный бухгалтер, HR или административный руководитель. Результатом мягкого деликатного разговора должен стать твердый вывод о тех рамках, за которые нельзя выходить на рабочем месте. Молодой же сотруднице можно посоветовать быть терпеливой, снисходительной и перенимать опыт».

Эксперт 3:

«Специфика деловых отношений в офисном пространстве отличается регулярностью взаимодействия работников, частотой и полнотой контакта. Согласитесь, так или иначе в офисе приходится вникать в телефонный разговор своего коллеги, носящий сугубо личный характер. Поэтому открытость, дружелюбие, внимательность к другому сотруднику — основа здоровых деловых отношений, особенно в малом коллективе.

Очевидно, что опытный бухгалтер дарит прекрасную возможность молодому специалисту узнать многие тонкости и нюансы профессии, отношений в коллективе. При этом старшему специалисту нужно понимать, что отношения "дочки-матери" тоже имеют свои границы и рамки. И советы относительно внешности или личной жизни своей молодой коллеге нужно давать в максимально деликатной форме, не требуя их исполнения, поскольку младший бухгалтер имеет полное моральное право поставить на место свою наставницу и провести демаркационную линию в отношениях. Лезть на рожон, как бывает у молодых максималистов, конечно, нельзя, но обязательно следует доверительно сообщить своей коллеге о том, что ее задевают замечания относительно ее личного пространства. В любом случае если в основе отношений между двумя бухгалтерами лежит взаимоуважение и профессионализм — ситуация не дойдет до явных конфликтов или неурядиц».

Кейс 2.

Задание: как можно выйти из подобной ситуации:

В отдел назначают нового молодого руководителя. При этом большинство его подчиненных значительно старше — средний возраст персонала — 40 лет. Любые решения и установки молодого начальства сотрудники воспринимают негативно — они полагают, что руководитель недостаточно компетентен. Молодой человек в свою очередь понимает, что его подчиненные относятся к нему отрицательно, и хочет изменить такое отношение.

Кейс 3.

Задание: как можно выйти из подобной ситуации:

В коллективе есть сотрудник, считающий себя «душой компании» — он постоянно шутит, рассказывает анекдоты, регулярно уходит на перекуры и зовет половину отдела с собой. Большинству работников такое поведение кажется неуместным — мало того, что шутки балагура далеко не всегда смешные, при этом он еще и отвлекает коллег от работы. Однако напрямую попросить весельчака умерить свой пыл сотрудники стесняются. Что следует предпринять его коллегам?

Примерная тематика кейсов:

- Технологии рационального поведения в конфликте
- Модели поведения партнеров в переговорном процессе
- Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие

ИМ

- Технологии стратегий и тактик в переговорном процессе
- Анализ конструктивного взаимодействия в конфликте
- Идеологические конфликты в современном российском обществе
- Внутриличные конфликты в психоанализе (Фрейд, Хорни, Адлер, Эриксон и др.)
- Религиозные конфликты и основные сферы их проявления: история и современность
- Государственная власть как основной предмет политических конфликтов
- Анализ конструктивного взаимодействия в конфликте
- Анализ конфликтных ситуаций в деятельности психолога
- Анализ конфликтных ситуаций в деятельности офис-менеджера
- Анализ основных причин и способов разрешения конфликтов между руководителями и подчиненными в современном российском обществе
- Руководитель и подчиненные: как противостоять конфликтному поведению начальника?
- Авторитарные и демократические стили руководства: «плюсы» и «минусы» в разрешении конфликтных ситуаций
- Конфликтный менеджмент в экономических структурах

Критерии оценивания тестовых заданий

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 2-ти бальной шкале	незачет	зачет	зачет	зачет

Шкала оценивания при зачете

Таблица 6

Описание шкалы	Оценка (по 2-бальной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач	зачтено
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач	

Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме	Не зачтено
--	------------

Критерии оценки устного опроса:

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

Шкала оценивания устного опроса

Таблица 8

Параметр	Оценка (по 5-бальной шкале)
Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительных привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускаются единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценки докладов-презентаций

Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Итоговая оценка
Требования	
Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель,	

гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах(до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность(до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка(до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
презентация не перегружена эффектами	
Требования к выступлению (до 9 баллов)	
выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	
Общее количество баллов	
Оценка	

Оценивание докладов - презентаций

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии оценивания рефератов:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).
4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).
5. Использование литературных источников.
6. Культура письменного изложения материала.
7. Культура оформления материалов работы.

Оценивая студенческий реферат, преподаватель, в первую очередь, обращает внимание на умение студента работать с научной литературой, вычленять проблему из контекста, наличие навыков логического мышления, культуру письменной речи, знание оформления научного текста, ссылок, составления библиографии.

Рефераты должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Оценивание реферата

Реферат обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем дисциплины, исходя из критериев оценки работы реферата.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Нормативные правовые документы

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37). – Документ опубликован не был. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

7.2 Основная литература

- 1 Емельянов, С. М. Конфликтология : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 322 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06003-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453501>
- 2 Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07133-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452359>

7.3 Дополнительная литература

1. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии : учебное пособие для вузов / Э. Л. Боднар [и др.] ; под общей редакцией Н. С. Минаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07822-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454700>
2. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453554>
3. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 150 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05670-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454772>

7.4 Интернет-ресурсы

- «Портал электронных психологических изданий»:
 - <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
 - <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
 - <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»

– <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации

7.5 Справочные системы

- - www.psychology.su
- - <http://ru.wikipedia.org>
- - <http://www.psyarticles.ru>
- - <http://psihologiya-upravleniya.ru>
- - <http://psyera.ru/> - PSYERA – Гуманитарно-правовой портал

7.6 Иные источники

1. Иванова, О. А. Конфликтология в социальной работе : учебник и практикум для вузов / О. А. Иванова, Н. Н. Суртаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 282 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03870-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450238>

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроекционное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала
РАНХиГС

Протокол от «___» _____ 202__ г. № _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к.псх.н., доцент
доцент кафедры психологии и
социологии управления

(подпись)

И.В. Михеева

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины.....	5
4. Структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Структура дисциплины.....	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине	8
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
7.1. Нормативные правовые документы.....	17
7.2. Основная литература	17
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4. Интернет-ресурсы	18
7.5. Справочные системы	18
7.6. Иные источники	18
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	18

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Психология управления» предназначена для того, чтобы сформировать у слушателей:

Основные задачи дисциплины:

- приобретение слушателями навыков организации работы по созданию системы мотивации в организации;
- приобретение слушателями навыков организации работы по созданию системы адаптации в организации;
- формирование у слушателей понимания принципов осуществления деятельности с применением психологических методов и способов подбора кадров;
- формирование у слушателей понимания принципов психологического сопровождения процессов обучения и развития человека в организации;
- приобретение слушателями навыков осуществления деятельности по формированию профессиональных команд.

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Психология управления» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ПКс 1 – способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля)

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 2 – консультационная	ПКс 1 – способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.	Знать: - основные теоретические подходы к пониманию трудовой мотивации; - основные теоретические подходы к теории научения (принципы научения: подкрепление и наказание и пр.); - основные положения теории социального восприятия (социализация, установки, механизмы социального	Уметь: - выбрать тип и форму проведения интервью; - составить список вопросов, используемые во время интервью; - выделить и проанализировать основные процессы в организации, связанные с управлением и мотивацией - системы вознаграждения и управления поведением; - разработать и осуществить мероприятия по формированию,	Владеть: - навыками диагностики и построения профиля специалиста; - навыком разработки и реализации мероприятий по улучшению психологического климата коллектива; - навыком планирования и организации работы службы персонала; - навыком разработки документов, регламентирующих кадровые процессы

		восприятия, стратегии управления впечатлением и пр.).	развитию организационной культуры, кадровой политики и пр.	(правила трудового распорядка, трудовые контракты, соглашения и пр.)
--	--	---	--	--

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Психология управления» составляет 42 академических часов, из них контактная работа с преподавателем – 20 а.ч. (лекции – 10 а.ч., практические занятия – 10 а.ч.), самостоятельная работа слушателей–22 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		10
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		10
Самостоятельная работа слушателя (СР)		22
Промежуточная аттестация	форма час.	Экзамен
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		42

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№п/п	Наименование тем	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме ^б	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Введение в психологию управления	10							4		2	2		6	О, Д, ДП		ПКс 1
2	Личность в организации. Управленческий потенциал	16							8		4	4		8	О, Т,		ПКс 1
3	Техника коммуникаций и межличностные процессы в организации	16							8		4	4		8	О, ДП, Т, Р		ПКс 1
	Итого:	42							20		10	10		22		Э	

¹Форма промежуточной аттестации по дисциплине : Э – экзамен;

Виды текущего контроля успеваемости слушателя: О – опрос, Д-дискуссия, ДП-доклад-презентация, Т-тестирование, Р-реферат

4.2 Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Введение в психологию управления.	Основы психология управления. Руководство и лидерство
2	Личность в организации. Управленческий потенциал	Личная эффективность лидера в команде
3	Техника коммуникаций и межличностные процессы в организации.	Управление групповой динамикой
4		Делегирование полномочий

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Типовые оценочные материалы к разделу № 1 «Введение в психологию управления»:

Типовые вопросы:

1. История развития психологии управления как самостоятельной науки.
2. Различные точки зрения на предмет изучения психологии управления.
3. Методы управления. Классификации психологических методов управленческого воздействия: А.Л. Журавлева, А.В. Филиппова и др.
4. Основные управленческие культуры: характерные черты и особенности.
5. Характерные черты новой концепции управления.

Типовые темы для докладов с мультимедиа-презентациями:

1. Социально-психологические факторы эффективного управления.
2. Скрытое воздействие в управленческой деятельности.
3. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.
4. управления.
5. Мотивация власти и особенности ее проявления в управлении.

Типовые темы дискуссий:

1. Деструктивные факторы деятельности руководителя (в условиях быстро меняющейся среды).
2. Качества личности и деловая культура российских служащих глазами отечественных и зарубежных исследователей (Сравнительный анализ результатов исследования П.Смит и П.Н.Шихирева).
3. Виды и средства управленческого общения.
4. Структура управленческого общения.

Типовые оценочные материалы к разделу №2 «Личность в организации. Управленческий потенциал»:

Типовые вопросы:

1. Особенности рассмотрения личности в психологии управления.
2. Социальные позиции, социальные и официальные роли личности в системе управленческих отношений.
3. управленческих отношений.
4. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности подчиненного.

5. Уровень притязаний личности и его влияние на эффективность трудовой деятельности.
6. Мотивационный подход в зарубежной и отечественной психологии.

Типовые темы дискуссий:

1. Механизмы психологической адаптации в управленческом общении.
2. Восходящие и нисходящие коммуникативные потоки в общении руководителя.
3. Психологическая структура интеракций в организации.
4. Эффекты межличностного общения.
5. Психологические механизмы межличностного взаимодействия.

Типовые тестовые задания:

1. Что из перечисленного является видами ответственности руководителя, как должностного лица:
 - а) моральная, уголовная, процессуальная;
 - б) дисциплинарная, материальная, уголовная;
 - в) уголовная, материальная, моральная;
 - г) гражданская; уголовная, процессуальная.
2. Совокупность приемов и средств воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей представляет собой:
 - а) способ воздействия;
 - б) метод воздействия;
 - в) технологию воздействия.
3. Поток информации, направленный от руководителя к подчиненным составляет:
 - а) восходящую коммуникацию;
 - б) нисходящую коммуникацию;
 - в) горизонтальную коммуникацию.
4. Какой из перечисленных методов не является методом воздействия руководителя на подчиненных:
 - а) властного принуждения;
 - б) вознаграждения (поощрения);
 - в) убеждения;
 - г) моделирования ситуации.
5. К основным характеристикам коллективного субъекта деятельности не относится:
 - а) целенаправленность;
 - б) интегрированность;
 - в) иерархичность;
 - г) мотивированность;
 - д) организованность.

Типовые оценочные материалы к разделу №3 «Техника коммуникаций и межличностные процессы в организации»:

Типовые вопросы:

6. Характеристика и основные виды коммуникации в организации.
7. Информированность работников как фактор эффективности управления.
8. Коммуникативная компетентность руководителя.

9. Коммуникативные способности. Коммуникативные умения и навыки в практической деятельности руководителя.

10. Делегирование полномочий: зоны, барьеры, технологии, стимулы.

Типовые темы для докладов с мультимедиа-презентациями:

1. Индивидуальные различия управленческих решений.
2. Толерантность в управленческой деятельности.
3. Гендерные различия ценностно-смысловой сферы руководителей.
4. Влияние самооценки руководителя на индивидуальный стиль деятельности.
5. Имидж руководителя и принципы его создания.

Типовые тестовые задания:

1. Какие из перечисленных групп методов не относят к методам управления:
 - а) административные;
 - б) правовые;
 - в) экономические;
 - г) психологические;
 - д) управленческо-воспитательные.
2. Критерии оценки профессионалов, характеризующие наличие качеств, позволяющих добиться высоких результатов в профессиональной деятельности:
 - а) квалификационные
 - б) объективные
 - в) внешние
 - г) психологические
3. Форма управленческого общения между руководителем и подчиненными, в основу, которой положены административно-правовые нормы:
 - а) субординационная
 - б) служебно-товарищеская
 - в) дружеская
4. Какую из перечисленных особенностей не включают в основные характеристики управленческой деятельности:
 - а) высокий уровень ответственности;
 - б) коммуникативную компетентность;
 - в) высокая степень эрудиции;
 - г) сильная психическая напряженность.

Типовые темы рефератов:

1. Основные психологические подходы в исследовании социального управления.
2. Факторы формирования личности, развитие личности в контексте профессионализации.
3. Концепция Я в психологии управления.
4. Основные психологические подходы в исследованиях мотивации.
5. Техники мотивирования: постановка целей и изменение характеристик работы.
6. Изменение поведения индивида в группе.
7. Стратегии группового взаимодействия.
8. Теории лидерства.
9. Классическая теория организации.
10. Комплексные и постиндустриальные теории организации.
11. Понятие и уровни организационной культуры.
12. Психологическое описание культуры организации: теория культурных синдромов и четырехфакторная модель.
13. Социально-психологические факторы эффективного управления.
14. Скрытое воздействие в управленческой деятельности.

15. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.
16. Мотивация власти и особенности ее проявления в управлении. Авторитет и власть как способы влияния на подчиненных.
17. Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления.
18. Женщина – руководитель.
19. Руководитель и подчиненный: особенности взаимоотношений и взаимодействия.
20. Деловые качества руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
21. Ответственность руководителя и внутригрупповая ответственность: особенности их проявления и сочетания.
22. Творческая активность как условие эффективной управленческой деятельности.
23. Коммуникативная компетентность как условие профессиональной успешности руководителя.
24. Индивидуально-стилевые особенности личности руководителя.
25. Интеллект и эффективность управленческой деятельности. Измерение способностей: IQ и EQ.
26. Опыт и профессионализм как регуляторы управленческой деятельности.
27. Общие и специальные способности к управленческой деятельности.
28. Стереотипы управленческой деятельности.
29. Сочетание представлений профессионального и жизненного успеха женщины-руководителя.
30. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности.
31. Индивидуальные различия управленческих решений.
32. Толерантность в управленческой деятельности.
33. Гендерные различия ценностно-смысловой сферы руководителей.
34. Влияние самооценки руководителя на индивидуальный стиль деятельности.
35. Имидж руководителя и принципы его создания.
36. Качества личности и деловая культура российских служащих глазами отечественных и зарубежных исследователей (Сравнительный анализ результатов исследований).
37. Деструктивные факторы деятельности руководителя (в условиях быстро меняющейся среды).
38. Структура управленческого общения. Виды и средства управленческого общения.
39. Механизмы психологической адаптации в управленческом общении.
40. Восходящие и нисходящие коммуникативные потоки в общении руководителя.
41. Психологические механизмы межличностного взаимодействия в организационном поведении.
42. Руководитель как субъект четырех подсистем управления.
43. Психологические барьеры в создании благоприятного психологического климата в коллективе.
44. Функции руководителя и их социально-психологические характеристики.
45. Основные психологические роли руководителя.
46. Теории самосовершенствования личности как фактор эффективности деятельности руководителя.
47. Психофизиологические ресурсы повышения самореализации руководителя.
48. Управление знаниями в организации.
49. Управление формированием компетентности личности и группы.

50. Продуктивные проявления индивидуальности личности. Самоактуализация, самореализация и персонализация.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.

6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль
2. Консультации
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
4. Перекрестное рецензирование
5. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СРС:

1. Подбор рекомендуемой литературы
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме
3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии
Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся
5. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса
6. Дидактический раздаточный материал
7. Обзорный конспект лекций, вопросы лекции
8. Сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающиеся не знакомят.

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Доклады – презентации (ДП)

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть

создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;
- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи, ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы.

Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях

Реферат (Р)

Реферат – это письменная аналитическая работа обучающегося по изучаемому предмету, представляет собой краткое изложение основных взглядов и концепций по определенной теме, проблеме, вопросу, дискуссии или содержанию монографии. Реферат является одной из основных форм самостоятельной работы студентов и средством контроля над усвоением учебного и нормативного материала в объеме, устанавливаемом программой учебной дисциплины.

Задача реферата – краткое изложение основных точек зрения, существующих в науке на сегодняшний день, однако он может включать элементы исследовательской работы и стать базой для написания курсовой и выпускной квалификационной работы.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее научному руководителю;
- защита реферата.

Подбор литературы – это обязанность обучающегося. Преподаватель лишь помогает студенту определить основные направления работы, указывает наиболее важные научные источники, которые следует использовать при её написании, разъясняет, где их можно отыскать.

Оценка реферата предполагает его проверку преподавателем кафедры. Преподаватель отмечает ошибки, допущенные в реферате, разъясняет их. Если реферат полностью не отвечает требованиям написания, он возвращается студенту для переработки.

По результатам реферата проводится собеседование или защита, в рамках контактной работы, цель которой - проверить знание студентом теоретического материала, установить самостоятельность работы. Реферат считается принятым при его положительной оценке преподавателем, выдавшим задание. Оценка реферата производится по системе зачет/незачет. Рефераты хранятся на кафедре до промежуточной аттестации по дисциплине, в рамках которой он был написан.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объеме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдет так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Что из перечисленного является видами ответственности руководителя, как должностного лица:
 - а) моральная, уголовная, процессуальная;
 - б) дисциплинарная, материальная, уголовная;
 - в) уголовная, материальная, моральная;
 - г) гражданская; уголовная, процессуальная.

2. Совокупность приемов и средств воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей представляет собой:

- а) способ воздействия;
- б) метод воздействия;
- в) технологию воздействия.

3. Поток информации, направленный от руководителя к подчиненным составляет:

- а) восходящую коммуникацию;
- б) нисходящую коммуникацию;
- в) горизонтальную коммуникацию.

4. Какой из перечисленных методов не является методом воздействия руководителя на подчиненных:

- а) властного принуждения;
- б) вознаграждения (поощрения);
- в) убеждения;
- г) моделирования ситуации.

5. К основным характеристикам коллективного субъекта деятельности не относится:

- а) целенаправленность;
- б) интегрированность;
- в) иерархичность;
- г) мотивированность;
- д) организованность.

6. Какие из перечисленных групп методов не относят к методам управления:

- а) административные;
- б) правовые;
- в) экономические;
- г) психологические;
- д) управленческо-воспитательные.

7. Критерии оценки профессионалов, характеризующие наличие качеств, позволяющих добиться высоких результатов в профессиональной деятельности:

- а) квалификационные
- б) объективные
- в) внешние
- г) психологические

8. Форма управленческого общения между руководителем и подчиненными, в основу, которой положены административно-правовые нормы:

- а) субординационная
- б) служебно-товарищеская
- в) дружеская

9. Какую из перечисленных особенностей не включают в основные характеристики управленческой деятельности:

- а) высокий уровень ответственности;
- б) коммуникативную компетентность;
- в) высокая степень эрудиции;
- г) сильная психическая напряженность.

Критерии оценивания тестовых заданий

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 2-ти бальной шкале	незачет	зачет	зачет	зачет

Шкала оценивания при зачете

Таблица 6

Описание шкалы	Оценка (по 2-бальной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач	зачтено
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач	
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме	Не зачтено

Критерии оценки устного опроса:

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

Шкала оценивания устного опроса

Таблица 8

Параметр	Оценка (по 5-балльной шкале)
Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускаются единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценки докладов-презентаций

Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Итоговая оценка
Требования	
Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах(до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность(до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка(до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	

презентация не перегружена эффектами	
Требования к выступлению (до 9 баллов)	
выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	
Общее количество баллов	
Оценка	

Оценивание докладов - презентаций

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии оценивания рефератов:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.

2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).

3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).

4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).

5. Использование литературных источников.

6. Культура письменного изложения материала.

7. Культура оформления материалов работы.

Оценивая студенческий реферат, преподаватель, в первую очередь, обращает внимание на умение студента работать с научной литературой, вычленять проблему из контекста, наличие навыков логического мышления, культуру письменной речи, знание оформления научного текста, ссылок, составления библиографии.

Рефераты должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Оценивание реферата

Реферат обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем дисциплины, исходя из критериев оценки работы реферата.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Нормативные правовые документы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Собрание законодательства РФ – 2002.– № 1 (ч. 1).– Ст. 3.

2. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 19.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Собрание законодательства РФ. – № 17. – 199. – Ст. 1915.

3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37). – Документ опубликован не был. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

7.2 Основная литература

1 Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489072>

2 Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489478>

3 Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489357>

4 Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хямяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08657-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494415>

7.2 Дополнительная литература

7.3 Интернет-ресурсы

- «Портал электронных психологических изданий»:
 - <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
 - <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
 - <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
 - <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации

7.4 Справочные системы

- www.psychology.su
- <http://ru.wikipedia.org>
- <http://www.psyarticles.ru>
- <http://psihologiya-upravleniya.ru>
- <http://psyera.ru/> - PSYERA – Гуманитарно-правовой портал

7.5 Иные источники

1. Усольцев, Е. Социальная составляющая производства: обобщенная модель менеджмента. // Проблемы теории и практики управления. № 8, 2009.
2. Синягин, Ю. Законодательное и профессионально-содержательное в психологической диагностике. // Государственная служба. № 4, 2010.
3. Яхонтова, Е. Стратегическое управление персоналом: монография. М.: Дело РАНХиГС, 2013. – 384 с.
4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва :

Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10222-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489859> (дата обращения: 23.01.2023).

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроекционное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала

РАНХиГС

Протокол от « ____ » _____ 202__ г. № ____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психологические основы бизнес-тренинга

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к.соц.н., доцент кафедры
психологии и
социологии управления

(подпись)

А.А. Короткова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины.....	5
4. Структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Структура дисциплины.....	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине	8
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
7.1. Нормативные правовые документы.....	17
7.2. Основная литература	17
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4. Интернет-ресурсы	18
7.5. Справочные системы	18
7.6. Иные источники	18
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	18

9. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Психологические основы бизнес-тренинга» предназначена для того, чтобы сформировать у слушателей:

Основные задачи дисциплины:

- приобретение слушателями знаний о специфике бизнес-тренинга, основных подходов в ведении бизнес-тренингов;
- приобретение слушателями навыков организации и работы бизнес-тренинга;
- формирование у слушателей понимания принципов осуществления деятельности тренинговой работы.

10. Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Психологические основы бизнес-тренинга» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ПКс 2 – Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках организационного поведения

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля)

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 2 – Диагностический	ПКс 2 – Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках организационного поведения	понятие бизнес-тренинга; отличие бизнес-тренинга от других групповых методов; основные подходы в ведении бизнес-тренингов; специфику работы в большой тренинговой группе; стадии развития группы в тренинге; вербальные и невербальные способы преодоления трудностей взаимодействия	определять и подбирать подход к ведению бизнес-тренинга в зависимости от поставленной задачи; определять тип тренинга в зависимости от уровня решения задач в организации проводить отбор участников в зависимости от целей тренинга и типа; разрабатывать упражнения, позволяющие преодолевать трудности в работе	Владеть системой методов психологической работы в ходе проведения бизнес-тренингов; навыками разработки и реализации бизнес-тренингов, направленных на личностный и профессиональный рост сотрудников

			на каждой стадии тренинга; преодолевать конфликтные ситуации с клиентами; анализировать собственные трудности взаимодействия; разрабатывать ролевые игры, планировать тематику и содержание дискуссий; разрабатывать программу тренинга в соответствии с его главной концепцией	
--	--	--	---	--

11. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Психологические основы бизнес-тренинга» составляет 16 академических часов, из них контактная работа с преподавателем – 12 а.ч. (лекции – 6 а.ч., практические занятия – 6 а.ч.), самостоятельная работа слушателей – 4 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		6
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		6
Самостоятельная работа слушателя (СР)		4
Промежуточная аттестация	форма час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е.)		16

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№п/п	Наименование тем	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме ^б	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	Основные психологические подходы в проведении бизнес-тренингов	3							2		1	1		1	ДП		ПКс 2
2	Состав тренинговых групп	3							2		1	1		1	О		ПКс 2
3	Групповая динамика и групповые процессы в бизнес-тренинге	3							2		1	1		1	К		ПКс 2
4	Методы бизнес-тренинга	4							3		1	2		1	О		ПКс 2

5	Информационно-методическое обеспечение тренинга	3							3		2	1			0		ПКс 2
	Итого	16							11		6	6		4		3	

*Форма промежуточной аттестации по дисциплине : З – зачет;

Виды текущего контроля успеваемости слушателя: О – опрос, ДП-доклад-презентация, Т-тестирование, К-кейс

4.2 Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Основные психологические подходы в проведении бизнес-тренингов	Основные психологические подходы в проведении бизнес-тренингов
2	Состав тренинговых групп	Состав тренинговых групп
3	Групповая динамика и групповые процессы в бизнес-тренинге	Групповая динамика и групповые процессы в бизнес-тренинге
4	Методы бизнес-тренинга	Методы бизнес-тренинга
5	Информационно-методическое обеспечение	Информационно-методическое обеспечение

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Типовые оценочные материалы к разделу № 1 «Основные психологические подходы в проведении бизнес –тренингов»

Темы докладов-презентации:

1. Лекции и дискуссии как основа обучающих тренингов.
2. Психогимнастика: достоинства, недостатки, сложности в использовании.
3. Ролевые игры: типология.
4. Ролевые игры: технология разработки.
5. Упражнения с использованием медиа: специфика, этические нормы.
6. Специфика упражнений, используемых на разных этапах группового развития.
7. Сказки, притчи и анекдоты как метод обучающего тренинга.
8. Этапы бизнес-тренинга.
9. Компетенции, которыми должен владеть бизнес-тренер.
10. Диагностика участников бизнес-тренинга.

Тема 2. Состав тренинговых групп

Вопросы для опроса:

1. Правила подбора упражнений в бизнес-тренинге
2. Фазы тренинговой работы
3. Знакомство
4. Работа с ожиданиями
5. Завершение тренинга

Тема 3. Групповая динамика и групповые процессы в бизнес-тренинге

Кейсы:

1. Упражнения на знакомство
2. Упражнения на установление контакта
3. Упражнения на отработку навыков переговорного процесса
4. Упражнения на решения конфликтных ситуаций
10. Упражнения завершения тренинга

Тема 4. Методы бизнес-тренинга

Темы докладов-презентаций:

1. Методы диагностики.
2. Методы информационного обеспечения тренинга.
3. Методы групповой работы.
4. Методы предоставления обратной связи

Тема 5. Информационно-методическое обеспечение тренинга

Вопросы для опроса:

1. Особенности составления тетради участника тренинга.
2. Специфика разработки блокнота тренера.
3. Стимульный материал тренинга.
4. Видеоматериалы.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающихся не знакомят.

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Доклады – презентации (ДП)

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы MicrosoftPowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;

- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи, ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы.

Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях

Реферат (Р)

Реферат – это письменная аналитическая работа обучающегося по изучаемому предмету, представляет собой краткое изложение основных взглядов и концепций по определенной теме, проблеме, вопросу, дискуссии или содержанию монографии. Реферат является одной из основных форм самостоятельной работы студентов и средством контроля над усвоением учебного и нормативного материала в объеме, устанавливаемом программой учебной дисциплины.

Задача реферата – краткое изложение основных точек зрения, существующих в науке на сегодняшний день, однако он может включать элементы исследовательской работы и стать базой для написания курсовой и выпускной квалификационной работы.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее научному руководителю;
- защита реферата.

Подбор литературы – это обязанность обучающегося. Преподаватель лишь помогает студенту определить основные направления работы, указывает наиболее важные научные источники, которые следует использовать при её написании, разъясняет, где их можно отыскать.

Оценка реферата предполагает его проверку преподавателем кафедры. Преподаватель отмечает ошибки, допущенные в реферате, разъясняет их. Если реферат полностью не отвечает требованиям написания, он возвращается студенту для переработки.

По результатам реферата проводится собеседование или защита, в рамках контактной работы, цель которой - проверить знание студентом теоретического материала, установить самостоятельность работы. Реферат считается принятым при его положительной оценке преподавателем, выдавшим задание. Оценка реферата производится по системе зачет/незачет. Рефераты хранятся на кафедре до промежуточной аттестации по дисциплине, в рамках которой он был написан.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объёме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то

время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступить собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Зачет происходит посредством защиты разработанной обучающимся программы бизнес-тренинга.

Типовые темы для бизнес-тренинга:

- Тренинг профессиональных навыков (на выбор)
- Тренинг эффективных продаж
- Тренинг управления временем (тайм-менеджмент)
- Тренинг командообразования (тимбилдинг)
- Тренинг принятия решений
- Тренинг эффективных переговоров
- Тренинг обращения с деньгами

Критерии оценивания тестовых заданий

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 2-ти бальной шкале	незачет	зачет	зачет	зачет

Шкала оценивания при зачете

Таблица 6

Описание шкалы	Оценка (по 2-балльной шкале)
<p>У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач</p>	зачтено
<p>Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения</p>	
<p>Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач</p>	
<p>Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме</p>	Не зачтено

Критерии оценки устного опроса:

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти балльной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

Шкала оценивания устного опроса

Таблица 8

Параметр	Оценка (по 5-балльной шкале)
----------	------------------------------

Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускаются единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценки докладов-презентаций

Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Итоговая оценка
Требования	
Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах(до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность(до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка(до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
презентация не перегружена эффектами	
Требования к выступлению (до 9 баллов)	

выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	
Общее количество баллов	
Оценка	

Оценивание докладов - презентаций

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии оценивания рефератов:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).
4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).
5. Использование литературных источников.
6. Культура письменного изложения материала.
7. Культура оформления материалов работы.

Оценивая студенческий реферат, преподаватель, в первую очередь, обращает внимание на умение студента работать с научной литературой, вычленять проблему из контекста, наличие навыков логического мышления, культуру письменной речи, знание оформления научного текста, ссылок, составления библиографии.

Рефераты должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Оценивание реферата

Реферат обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем дисциплины, исходя из критериев оценки работы реферата.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Нормативные правовые документы

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37). – Документ опубликован не был. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

7.3 Основная литература

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469062>
2. Старшенбаум, Г. В. Тренинг навыков практического психолога : интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения / Г. В. Старшенбаум. — Саратов : Вузовское образование, 2015. — 281 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/31712.html>
3. Левкин, В. Е. Социально-психологический тренинг для психолога : учебное пособие : [16+] / В. Е. Левкин. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. — 211 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://lib.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450202> (дата обращения: 15.09.2022). — Библиогр.: с. 195-203. — ISBN 978-5-4475-8755-0.
4. Клаус, Фопель Технология ведения тренинга: теория и практика / Фопель Клаус ; перевод М. Полякова. — 2-е изд. — Москва : Генезис, 2020. — 263 с. — ISBN 978-5-98563-430-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/95350.html>

7.4 Дополнительная литература

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496616>
2. Полякова, И. Л. Организация тренингов. Практикум : учебное пособие / И. Л. Полякова, В. К. Воробьев. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 103 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/54131.html>

7.5 Интернет-ресурсы

- «Портал электронных психологических изданий»:
 - <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
 - <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
 - <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
 - <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации

7.6 Справочные системы

- www.psychology.su
- <http://ru.wikipedia.org>
- <http://www.psyarticles.ru>
- <http://psihologiya-upravleniya.ru>
- <http://psyera.ru/> - PSYERA – Гуманитарно-правовой портал

7.7 Иные источники

1. Козловская, Т. Н. Профессиональная этика : учебно-методическое пособие / Т. Н. Козловская, Г. А. Епанчинцева, Л. В. Зубова ; Оренбургский государственный университет. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. — 218 с. : табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439222> (дата обращения: 15.09.2022). — ISBN 978-5-7410-1196-6.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий,

групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроекционное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала
РАНХиГС

Протокол от «___» _____ 202__ г. № _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология личности

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к.псxn., доцент
доцент кафедры психологии и
социологии управления

(подпись)

И.В. Михеева

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины.....	5
4. Структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Структура дисциплины.....	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине	8
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
7.1. Нормативные правовые документы.....	17
7.2. Основная литература	17
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4. Интернет-ресурсы	18
7.5. Справочные системы	18
7.6. Иные источники	18
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	18

7.1.1.1 Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Психология личности» предназначена для того, чтобы сформировать у слушателей:

Основные задачи дисциплины:

- приобретение слушателями знаний о, особенностях психических состояний, факторов и условий их функционирования;
- приобретение слушателями знаний о структуре личности и различных методических подходах к ее изучению в психологии
- приобретение слушателями знаний специфики развития социальных отношений и личностных качеств в процессе взаимодействия.

7.1.1.2 Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Психология личности» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОПК 4 – Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля)

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	ОПК 4 – Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	особенности психических состояний, факторы и условия их функционирования особенности групповых процессов, специфика развития социальных отношений и личностных качеств в процессе взаимодействия возрастные особенности для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций	оценивать особенности психических состояний, определять факторы и условия их функционирования определять особенности групповых процессов, специфику развития социальных отношений и личностных качеств в процессе взаимодействия учитывать возрастные особенности для решения	реализовывать особенности психических состояний, факторы и условия их функционирования реализовывать особенности групповых процессов, специфику развития социальных отношений и личностных качеств в процессе взаимодействия опираться на возрастные особенности для решения конкретной проблемы

			конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций	отдельных лиц, групп населения и (или) организаций
--	--	--	--	--

7.1.1.3 Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Психология личности» составляет 24 академических часов, из них контактная работа с преподавателем – 16 а.ч. (лекции – 6 а.ч., практические занятия – 10 а.ч.), самостоятельная работа слушателей – 8 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		6
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		10
Самостоятельная работа слушателя (СР)		8
Промежуточная аттестация	форма час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		24

4. Структура и содержание дисциплины
7.2 Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№п/п	Наименование тем	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме ^б	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Введение в психологию личности	6							4		2	2		3	О, Т		ОПК 4
2	Структура личности и различные методические подходы к ее изучению в психологии	9							6		2	4		3	О, Т		ОПК 4
3	Развитие личности	7							6		2	4		2	О, Т, Д, Р		ОПК 4
	Итого:	24							16		6	10		8		Э	

¹Форма промежуточной аттестации по дисциплине : Э – экзамен;

Виды текущего контроля успеваемости слушателя: О – опрос, Т-тестирование Р-реферат, Д-диспут

7.3 Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Введение в психологию личности	Введение в психологию личности
2	Структура личности и различные методические подходы к ее изучению в	Структура личности и различные методические подходы к ее изучению в
3	Развитие личности	Развитие личности

8. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Тема 1

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Методологические основы анализа понятий личности. Личность как поле для психологического исследования.
2. Индивид, индивидуальность, личность. Человек как субъект биологической, социальной и культурной жизни.
3. Многообразие подходов к изучению развития личности в психологии. Понятие личности в различных психологических теориях.
4. Индивидуальные свойства личности. Роль индивидуальных свойств в развитии личности

Примерные тестовые задания:

Задание № 1 (выберите один вариант ответа)

Возникновение психологии личности как особой предметной области психологического познания датируется ...

варианты ответов:

- 1) началом 1930-х гг.
- 2) концом 1960-х гг.
- 3) концом 1930-х гг.
- 4) началом 1970-х гг.

Задание № 2 (выберите один вариант ответа)

В 1938 г. термин «персонолог» ввел ...

варианты ответов:

- 1) Г. Олпорт
- 2) З. Фрейд
- 3) Л.С. Выготский
- 4) Г. Мюррей.

Задание № 3 (выберите один вариант ответа)

По мнению Д.А. Леонтьева, в неклассический этап своего развития психология личности вступила

варианты ответов:

- 1) с начала 1930-х гг.
- 2) с конца 1960-х гг.
- 3) с конца 1930-х гг.
- 4) с начала 1970-х гг.

Задание № 4 (выберите несколько вариантов ответа)

Согласно А.В. Петровскому, ориентация на системный подход к изучению личности предполагает

варианты ответов:

- 1) рассмотрение феномена как включенного в более широкий контекст
- 2) выяснение общей структуры
- 3) исследование набора различных качеств, свойств, черт, характеристик психики
- 4) поиск системообразующего признака
- 5) анализ соотношения личностных подструктур

Задание № 5 (выберите один вариант ответа)

Какой подход был создан в 30-е годы XX века в противовес психоанализу

- а) Эгопсихология
- б) Гуманистический
- в) Психосинтез
- г) Гештальт-психология

Тема 2

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Научающе-бихевиоральное направление. Личность с точки зрения бихевиористов.
2. Теория оперантного научения: Б. Скиннер. Возможности использования достижений концепции скиннеровского оперативного научения в различных сферах психологической практики.
3. Социально-когнитивная теория личности: А. Бандура. Научение через моделирование. Проблема самоэффективности и самоконтроля в психологической теории и практике.
4. Теория социального научения: Дж. Роттер. Основная формула прогноза поведения.
5. Интернальный и экстернальный локус контроля. Измерение локуса контроля. Характеристики интерналов и экстерналов.

Примерные тестовые задания:

Задание № 1 (выберите один вариант ответа)

Какой автор в структуре личности выделял я-реальное и я-идеальное:

- 1 Абрахам Маслоу
- 2 Альфред Адлер
- 3 Карл Роджерс
- 4 Карл Юнг

Задание № 2 (выберите один вариант ответа)

Выберете потребность, которую Абрахам Маслоу НЕ выделял:

- 1 уважение
- 2 безопасность
- 3 любовь
- 4 превосходстве

Задание № 3 (выберите вариант ответа согласно тексту задания)

Установите соответствие между персонологами и единицами психологического анализа личности

- 1) Г. Олпорт
- 2) К. Роджерс
- 3) А. Фрейд
- 4) К. Юнг

варианты ответов:

- А) черта
- Б) личностный рост
- В) защитный механизм
- Г) коллективное бессознательное

Задание № 4 (выберите вариант ответа согласно тексту задания)

Установите соответствие между теориями личности и персонологами, их разработавшими (поставив букву рядом с названием теории).

- 1) когнитивная теория личности
- 2) феноменологическая теория личности
- 3) психосинтез
- 4) гештальт-психология
- 5) теория черт

варианты ответов:

- А) К. Роджерс
- Б) К.Наранхо
- В) Р. Асаджиоли
- Г) А. Эллис
- Д) Г. Олпорт

Тема 3

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Нормальное и отклоняющееся развитие личности, психическое и личностное здоровье. Личностная зрелость.
2. Продуктивные проявления индивидуальности личности. Самоактуализация, самореализация и персонализация.
3. Выход личности за пределы самой себя (трансценденция). Природа активности личности. Личность и творчество.
4. Инструментальные проявления личности. Личность и характер. Одаренность, талант и гениальность как разные уровни проявления способностей личности.
5. Современные представления о компетентности личности. Индивидуальный стиль — интегральная характеристика индивидуальности.

Примерные тестовые задания:

Задание № 1 (выберите один вариант ответа)

(выберите один вариант ответа)

По мнению Б.Г. Ананьева, жизнь человека в обществе, его социальная биография – это ... варианты ответов:

- 1) персоногенез 2) социогенез 3) онтогенез

Задание № 2 (выберите один вариант ответа)

Ведущими теоретиками в области Self-психологии являются:

- 1 Зигмунд Фрейд 2 Карен Хорни
3 Ханц Кохут 4 Эрик Эриксон

Задание № 3 (выберите несколько вариантов ответа)

Последовательную разработку идей З. Фрейда осуществляли ...

варианты ответов:

- 1) Д. Уинникот 2) Э.Эриксон 3) К. Роджерс 4) Г. Олпорт

Задание № 4 (выберите несколько вариантов ответа)

Ведущими теоретиками в области изучения объектных отношений являются 1) Г. Айзенк

2) М. Кляйн

3) Дж. Келли 4) Д. Уинникот

Диспут

Разбиться на 2 команды и подготовить диспут на тему «Образы человека в современной психологии».

Требования к подготовке и проведению диспута

Диспут является одной из форм дискуссии, т.е. спора, обмена мнениями, нахождения правильного решения спорного вопроса, обсуждения различных позиций с целью выработки правильных представлений.

При этом важно учитывать, что главным в диспуте является намерение диспутанта – найти истину, на чьей стороне она бы не оказалась.

Не менее важной особенностью этикета диспута является направленность на использование доводов, которые сближают стороны.

Особенности содержания и процессуальная характеристика

- заблаговременное ознакомление с пятью основными вопросами (положениями, тезисами) спора в форме плакатов, карточек, приглашений, слайдов, электронной презентации, устного объявления и оповещения через интернет и т.д.;
- своевременное оповещение о проведении диспута в форме объявления, аудиогазеты или видеооповещения, пригласительных билетов и т.д.;
- специальное оформление помещения (плакаты, выставки книг и статей, цитаты великих людей, иллюстрации, презентационный модуль по теме диспута и т.д.);
- тщательная подготовка ведущих, выступления которых не должны превышать 15 мин.;
- строгий регламент выступлений на диспуте (первому выступающему отводится до семи минут, последующим – до трех минут, на справку – 1 мин.;
- заблаговременная подготовленность 2-3 выступающих;

- заблаговременное ознакомление участников диспута со статьями, книгами, аудио-видеозаписями с ситуациями, сюжетами и фактами по избранной теме;
- использование игровых приемов диспута (наличие судьи, адвоката, прокурора, присяжных, справочного бюро и т.д.);
- установление доброжелательной атмосферы;
- соблюдение этикета спора;
- проявление искусства спора;
- установление информационных «рамки» диспута.

Подготовить рефераты по следующим темам:

1. Личность с позиций бихевиоризма.
2. Личность: контекст когнитивной психологии.
3. Личность в структуре гуманистического направления.
4. Особенности подхода к личности в гештальт-психологии.
5. Представление о личности в интеракционалистских теориях.
6. Личность с позиции биоэнергетических теорий.
7. Личность и психосинтез.
8. Развитие современных теорий и концепций в отечественной психологии личности.
9. Анализ психологических школ в области отечественной психологии личности.
10. Идеи личности в российской психологии конца 19-начала 20 вв.
11. Концепция личности Л.С. Выготского.
12. Концепция личности С.Л. Рубинштейна.
13. Концепция личности А.Н. Леонтьева.
14. Концепция личности Б.Г. Ананьева.

Требования к написанию и оформлению рефератов раскрыты в методическом пособии «Общие требования и рекомендации по оформлению рефератов, контрольных, курсовых и выпускных квалификационных работ», размещенном в системе онлайн обучения Алтайского филиала РАНХиГС <http://edu.alt.ranepa.ru/>

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

8. Повторение пройденного теоретического материала.
9. Установление главных вопросов темы.
10. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
11. Упражнения, решение задач.
12. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
13. Приобретенные умения и навыки.
14. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

9. Текущее собеседование и контроль
10. Консультации
11. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
12. Перекрестное рецензирование
13. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СРС:

14. Подбор рекомендуемой литературы
 15. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме
 16. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу
 17. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии
- Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся*
18. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса
 19. Дидактический раздаточный материал
 20. Обзорный конспект лекций, вопросы лекции
 21. Сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающиеся не знакомят.

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Доклады – презентации (ДП)

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы MicrosoftPowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;
- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи, ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы.

Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях

Реферат (Р)

Реферат – это письменная аналитическая работа обучающегося по изучаемому предмету, представляет собой краткое изложение основных взглядов и концепций по определенной теме, проблеме, вопросу, дискуссии или содержанию монографии. Реферат является одной из основных форм самостоятельной работы студентов и средством

контроля над усвоением учебного и нормативного материала в объеме, устанавливаемом программой учебной дисциплины.

Задача реферата – краткое изложение основных точек зрения, существующих в науке на сегодняшний день, однако он может включать элементы исследовательской работы и стать базой для написания курсовой и выпускной квалификационной работы.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее научному руководителю;
- защита реферата.

Подбор литературы – это обязанность обучающегося. Преподаватель лишь помогает студенту определить основные направления работы, указывает наиболее важные научные источники, которые следует использовать при её написании, разъясняет, где их можно отыскать.

Оценка реферата предполагает его проверку преподавателем кафедры. Преподаватель отмечает ошибки, допущенные в реферате, разъясняет их. Если реферат полностью не отвечает требованиям написания, он возвращается студенту для переработки.

По результатам реферата проводится собеседование или защита, в рамках контактной работы, цель которой - проверить знание студентом теоретического материала, установить самостоятельность работы. Реферат считается принятым при его положительной оценке преподавателем, выдавшим задание. Оценка реферата производится по системе зачет/незачет. Рефераты хранятся на кафедре до промежуточной аттестации по дисциплине, в рамках которой он был написан.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объеме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно

будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдет так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Вопросы для экзамена

1. Человек как объект и субъект современной персонологии. Методологические основы анализа понятий личности.
2. Понятие о био-социо-персоногенезе. Человек в зеркале природы, истории и индивидуальной жизни. Индивид, индивидуальность, личность.
3. Проблема развития личности. Периодизация развития: различные подходы.
4. Этапы развития психологии личности.
5. Особенности становления отечественной и зарубежной психологии личности.
6. Цели и задачи современной психологии личности.
7. Критерии психологического анализа теорий личности. Функции и компоненты теории личности.
8. Структура личности и различные методологические подходы к её изучению. Коллекционерский, системный и структурный подходы к пониманию личности.
9. Основные методы исследования личности, значение их для психологии.
10. Структурирование психологических знаний в психологии личности.
11. Перспективы развития психологии личности как области научного знания.
12. Проблема личности в классическом психоанализе. Основные концепции и принципы психоанализа. Методы психоанализа. Достижения психоаналитической терапии.
13. Индивидуальная психология: А. Адлер. Основные тезисы индивидуальной терапии личности.
14. Аналитическая теория личности: К.Г. Юнг. Основные концепции и принципы. Структура личности. Личное и коллективное бессознательное. Понятие архетипов.
15. Эпигенетическая теория: Э. Эриксон. Эго-психология: результат развития психоанализа. Эпигенетический принцип. Психосоциальные стадии развития личности.
16. Теория Э. Фромма. Личность в современной культуре. Экзистенциальные потребности человека.
17. Социокультурная теория личности: К. Хорни. Представление о развитии личности. Базальная тревога.
18. Личность и психосинтез. Взгляды на психологическую структуру личности в концепции психосинтеза Р. Ассаджиоли.
19. Научающе-бихевиоральное направление. Личность с позиций бихевиоризма.

20. Теория оперантного научения: Б. Скиннер. Возможности использования достижений концепции скиннеровского оперативного научения в различных сферах психологической практики.
21. Теория социального научения: Дж. Роттер. Интернальный и экстернальный локус контроля.
22. Социально-когнитивная теория личности: А. Бандура. Саморегуляция и познание в поведении.
23. Представление о личности в интеракционалистских теориях (Дж. Мид, Г. Блумер).
24. Дж. Келли: основы когнитивной теории личности. Конструктивный альтернативизм. Личностные конструкты: модели для действительности. Свойства и типы конструкторов.
25. Г. Олпорт: диспозициональная теория личности. Концепция черт личности. Р. Кеттел: структурная теория черт личности. Г. Айзенк: теория типов личности. Основные типы личности: интроверсия – экстраверсия; эмоциональная стабильность - нестабильность. Психопатия. Измерение черт личности.
26. Психология третьей силы. Основные принципы гуманистической психологии. Личность в контексте гуманистического направления.
27. А. Маслоу. Мотивация: иерархия потребностей. Метаобраз жизни: путь к совершенствованию. Характеристики самоактуализирующихся людей.
28. Феноменологическая теория личности: К. Роджерс. Взгляды Роджерса на природу человека.
29. Логотерапия и экзистенциальный анализ: В. Франкл. Стремление к поиску и реализации человеком смысла жизни как основная мотивация.
30. Особенности подхода к личности в гештальт-психологии.
31. Личность с позиции биоэнергетических теорий: В. Райх и А. Лоуэн.
32. Развитие современных теорий и концепций в отечественной психологии личности. Анализ психологических школ в области отечественной психологии личности.
33. Идеи личности в российской психологии конца 19-начала 20 вв. В.М. Бехтерев. Основные идеи и принципы рефлексологической теории. Зарождение психологии личности в отечественной науке. А.Ф. Лазурский.
34. Д.Н. Узнадзе. Проблема установки у человека. Проблема объективации. Индивидуальные типы установок. Б.Т. Ананьев.
35. Концепция личности Л.С. Выготского.
36. Концепция личности С.Л. Рубинштейна. Психологическая структура личности и её становление в процессе индивидуального развития человека.
37. Концепция личности А.Н. Леонтьева. Деятельность как основание личности. Сознание и личность. Формирование личности.
38. Оценочно-притязательная сфера личности.
39. Когнитивная сфера личности.
40. Аффективная сфера личности.
41. Мотивационная сфера личности.
42. Ценностно-смысловая сфера личности.
43. Мотив в структуре личности.
44. Волевая регуляция деятельности и ее смысловая природа.
45. Свобода и ответственность личности. Проблема выбора.
46. Идея саморазвития личности в концепциях зарубежных и отечественных исследователей.
47. «Я-концепция» личности: понятие, структура. Самосознание, самооценка и самоуважение. Строеение и формирование самоотношения.
48. Инструментальные проявления личности. Личность и характер. Способности, одаренность, талант. Современные представления о компетентности личности. Индивидуальный стиль — интегральная характеристика индивидуальности.

49. Личностные смыслы и ценности как основа внутреннего мира личности. Проблема смысла жизни в психологии.
50. Самоактуализация, самореализация и персонализация. Выход личности за пределы самой себя (трансценденция). Природа активности личности. Личность и творчество.
51. . Жизненная стратегия и жизненная позиция личности. Жизненная перспектива личности.
52. Психологическое время. Организация личностью времени своей жизни.
53. Личность как психологическая система.
54. Личность в социуме. Личность в истории культуры. Культура и программы поведения. Проблема социально-типического в личности. Социальный характер и национальный характер.
55. Социализация индивида как интериоризация социальных форм поведения (Л.С. Выготский). Концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений (А.В. Петровский).
56. Нормальное и отклоняющееся развитие личности, психическое и личностное здоровье. Личностная зрелость.
57. Деструктивное развитие личности.
58. Психологическая защита и совладание – механизмы овладения поведением. Защитные механизмы личности: функции и типологии.
59. Личность в критических ситуациях. Динамика процессов переживания. Основные направления психологической помощи и поддержки личности в трудных жизненных ситуациях.
60. Психологические методы диагностики личностных качеств, свойств, деструкций.

Критерии оценивания тестовых заданий

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 2-ти бальной шкале	незачет	зачет	зачет	зачет

Шкала оценивания при зачете

Таблица 6

Описание шкалы	Оценка (по 2-бальной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач	зачтено
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	

Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач	
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме	Не зачтено

Критерии оценки устного опроса:

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

Шкала оценивания устного опроса

Таблица 8

Параметр	Оценка (по 5-бальной шкале)
Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускаются единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценки докладов-презентаций

<p>Баллы:</p> <p>0 - позиция отсутствует</p> <p>1 – слабо</p> <p>2 – хорошо</p> <p>3 - отлично</p>	Итоговая оценка
--	-----------------

Требования	
Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах(до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность(до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка(до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
презентация не перегружена эффектами	
Требования к выступлению (до 9 баллов)	
выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	
Общее количество баллов	
Оценка	

Оценивание докладов - презентаций

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии оценивания рефератов:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
 2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
 3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).

4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).

5. Использование литературных источников.

6. Культура письменного изложения материала.

7. Культура оформления материалов работы.

Оценивая студенческий реферат, преподаватель, в первую очередь, обращает внимание на умение студента работать с научной литературой, вычленять проблему из контекста, наличие навыков логического мышления, культуру письменной речи, знание оформления научного текста, ссылок, составления библиографии.

Рефераты должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Оценивание реферата

Реферат обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем дисциплины, исходя из критериев оценки работы реферата.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Нормативные правовые документы

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37). – Документ опубликован не был. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

7.1 Основная литература

1. Лукашевич, В.В. Психология личности : учебное пособие / Лукашевич В.В., Пронина Е.Н. — Москва : КноРус, 2021. — 200 с. — URL: <https://book.ru/book/940448>
2. Рыжов, Б.Н. Психология личности : учебное пособие / Рыжов Б.Н., Донцов Д.А., Донцова М.В., Сенкевич Л.В. — Москва : Русайнс, 2021. — 357 с. — URL: <https://book.ru/book/939970>
3. Розин, В. М. Психология личности. История, методологические проблемы : учебное пособие для вузов / В. М. Розин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 239 с. — URL: <https://urait.ru/bcode/474257>

7.2 Дополнительная литература

1. Гуревич, П. С. Психология личности: Учебник / Гуревич П.С., - 2-е изд. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 479 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/452810>
2. Калина, Н. Ф. Психология личности : учебник для вузов / Н. Ф. Калина. — Москва : Академический Проект, 2015. — 216 с. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/36517.html>
3. Базылевич, Т. Ф. Психология высших достижений личности (психоакмеология): монография / Т.Ф. Базылевич. — Москва : ИНФРА-М, 2020. - 330 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081519>
4. Залевский, Г. В. Психология личности: фиксированные формы поведения : учебное пособие для вузов / Г. В. Залевский. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. — URL: <https://urait.ru/bcode/475738>
5. Кавун, Л. В. Психология личности. Теории зарубежных психологов : учебное пособие для вузов / Л. В. Кавун. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 109 с. — URL: <https://urait.ru/bcode/47207>
6. Морозюк, С. Н. Психология личности. Психология характера : учебное пособие для вузов / С. Н. Морозюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 217 с. — URL: <https://urait.ru/bcode/474034>

7. Нартова-Бочавер, С. К. Психология личности и межличностных отношений : учебное пособие для вузов / С. К. Нартова-Бочавер. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 262 с. — URL: <https://urait.ru/bcode/472179>

7.3 Интернет-ресурсы

- «Портал электронных психологических изданий»:
 - <http://www.rpo.rsu.ru> — Российское психологическое общество
 - <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
 - <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
 - <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации

7.4 Справочные системы

- www.psychology.su
- <http://ru.wikipedia.org>
- <http://www.psyarticles.ru>
- <http://psihologiya-upravleniya.ru>
- <http://psyera.ru/> - PSYERA – Гуманитарно-правовой портал

7.5 Иные источники

1. Асмолов, А. Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа [Текст] : монография / А. Г. Асмолов. - Москва : Смысл, 2001. - 416 с.
2. Войтик, И. М. Психология личности [Текст] : учебное пособие / Войтик И.М. - Новосибирск : СибАГС, 2011. - 120 с.
3. Психология личности : учебно-методический комплекс : [12+] / авт.-сост. И.Н. Базаркина, Л.В. Сенкевич, Д.А. Донцов ; под общ. ред. Д.А. Донцова и др. – Москва : Человек, 2014. – 177 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461433>
4. Психология личности : учебно-методическое пособие / составители Н. С. Махова. — Орел : Межрегиональная Академия безопасности и выживания (МАБИБ), 2019. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/95421.html>

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроекторным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный

зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроjectionное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала

РАНХиГС

Протокол от « ____ » _____ 202__ г. № ____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социальная психология

**ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)**

Психология управления

Барнаул, 2022 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к.псх.н., доцент
доцент кафедры психологии и
социологии управления

(подпись)

Н. В. Проказина

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины.....	5
4. Структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Структура дисциплины.....	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине	8
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.....	12
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	17
7.1. Нормативные правовые документы.....	17
7.2. Основная литература	17
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4. Интернет-ресурсы	18
7.5. Справочные системы	18
7.6. Иные источники	18
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	18

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Социальная психология» предназначена для того, чтобы сформировать у слушателей:

Основные задачи дисциплины:

- приобретение слушателями знаний об основных направлениях и формах работы профессионального психолога.
- владеть методами организации, структурирования и коррекции взаимодействия между людьми

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Социальная психология» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОПК 4 – Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

ПКо ОС 2 – Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методы и технологий.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля)

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 2 – консультационная	ПКо ОС 2 – Способен к осуществлению процедур оказания психологической помощи и сопровождения деятельности организацией и их сотрудников с использованием психологических методы и технологий.	- основные направления и формы работы профессионального психолога, систему этических принципов и правил профессиональной деятельности психолога; основные категории общей психологии, особенности и закономерности протекания психических процессов	выявлять психологический контекст в повседневных и житейских ситуациях и определять психологические проблемы для конкретных социальных групп и личности; ориентироваться в многообразии форм и направлений деятельности психолога; формулировать ключевые задачи в разных сферах применения психологических знаний; определять объект, предмет,	навыками работы с научными первоисточниками и другой литературой, содержащей психологические знания; информацией о многообразии психологических задач в жизнедеятельности человека и общества и о возможностях психологии в их решении

			цели и задачи психологического исследования	
Является общей основой для совершения трудовых или/и профессиональных действий, формируемых данной образовательной программой	ОПК 4 – Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	знать современные актуальные направления и методы социальной психологии, теоретические концепции психологии общения и межличностных отношений - иметь представление об основных проблемах социализации (включая концепции, признаки нарушений социализации и их последствия)	выбирать в соответствии с социально-психологическими условиями методы организации и коррекции межличностных отношений, анализировать ситуацию взаимодействия между людьми с точки зрения эффективности и психологической безопасности	владеть методами организации, структурирования и коррекции взаимодействия между людьми участвовать в разработке совместно со специалистами других профилей программ междомственного взаимодействия

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Социальная психология» составляет 24 академических часов, из них контактная работа с преподавателем – 14 а.ч. (лекции – 8 а.ч., практические занятия – 6 а.ч.), самостоятельная работа слушателей – 10 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		8
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		6
Самостоятельная работа слушателя (СР)		10
Промежуточная аттестация	форма	
	час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е.)		24

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№п/п	Наименование тем	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме ^б	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Предмет и методы социальной психологии	4							2		1	1		2	О, ТЗ		ОПК 4 ПКо ОС 2
2	Общение, межличностные отношения и взаимодействия	4							2		1	1		2	О, К		ОПК 4 ПКо ОС 2
3	Психология групп	5							3		2	1		2	О, ТЗ, Э		ОПК 4 ПКо ОС 2
4	Личность в социальной психологии	5							3		2	1		2	О,Э		ОПК 4 ПКо ОС 2
5	Практическая	6							4		2	2		2	ТЗ, Р		ОПК 4

социальная психология																	ПКо ОС 2
Итого	24									8	6		10			Э	

*Форма промежуточной аттестации по дисциплине : Э –экзамен;

Виды текущего контроля успеваемости слушателя: О – опрос, Д-дискуссия, ДП-доклад-презентация, Р-реферат, Э-эссе, ТЗ-типовое задание, К-кейс

4.2 Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Предмет и методы социальной психологии	Предмет и методы социальной психологии
2	Общение, межличностные отношения и взаимодействия	Общение, межличностные отношения и взаимодействия
3	Психология групп	Психология групп
4	Личность в социальной психологии	Личность в социальной психологии
5	Практическая социальная психология	Практическая социальная психология

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Типовые оценочные материалы по теме 1. Предмет и методы социальной психологии
Вопросы к практическому занятию (опросу):

1. Место и роль социальной психологии в системе научного знания.
2. Предмет и задачи социальной психологии.
3. Дискуссии о предмете социальной психологии в отечественной науке.
4. Основные этапы развития социальной психологии.
5. Особенности и тенденции развития социальной психологии на современном этапе.
6. Классификация методов социальной психологии.
7. Сравнительная характеристика количественных и качественных методов.
8. Эксперимент, достоинства и недостатки разных видов эксперимента.
9. Опросные методы в социальной психологии и социологии.
10. Наблюдение, карты наблюдений.
11. Социально-психологический тренинг.
12. Ролевые и деловые игры в социальной психологии.

Домашнее задание в виде кейса:

1. Определить, какая актуальная социально-психологическая проблема представлена в группе людей.
2. Написать программу исследования данной проблемы.
3. Подобрать методы и конкретные методики диагностики данной проблемы. Обосновать свой выбор.

Типовые оценочные материалы по теме 2. Общение, межличностные отношения и взаимодействия

Вопросы к практическому занятию (опросу):

1. Понятие общения. Функции и виды общения.
2. Общение и межличностные отношения. 3. Типы отношений и способы их оценки.
4. Интерактивная сторона общения. Типы взаимодействий по разным классификациям.
5. Стратегии поведения в конфликте.
6. Понятие конфликта. Структура и этапы межличностного конфликта.
7. Социально-психологический климат. Способы его оценки.
8. Совместимость и сработанность.
9. Невербальные средства общения.
10. Речь. Структура коммуникативного акта.

11. Барьеры в общении и способы их преодоления.
12. Сравнение восприятия и социальной перцепции
13. Механизмы социальной перцепции.
14. Эффекты межличностного восприятия.
15. Стереотипы: понятие, типы.
16. Аттракция. Внутренние и внешние факторы аттракции.

Вопросы контрольной работы:

1. Общение и деятельность.
2. Позиции и типы трансакций во взаимодействии (по Э.Берну)
3. Сравните механизмы перцепции «эмпатия» и «идентификация». Какие еще механизмы социальной перцепции существуют?
4. Ошибки социальной перцепции. Типы стереотипов.
5. Что такое невербальное общение? Перечислите невербальные средства общения.
6. Речь и вербальное общение. Проблемы общения.
7. Типы взаимодействий и взаимоотношений.
8. Стратегии конфликтного поведения.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Психология групп Вопросы к практическому занятию (опросу):

1. Понятие группы в социальной психологии.
2. Понятие малой группы. Типы малых групп.
3. Социально-психологические концепции развития малой группы.
4. Динамические процессы в малой группе.
5. Групповая сплоченность. Способы ее развития.
6. .Феномен «группового давления» в малой группе. Влияние большинства и меньшинства.
7. Феномены принятия группового решения.
8. Специфические регуляторы социального поведения больших социальных групп.
9. Типы стихийных групп и их общая характеристика
10. Способы воздействия на массы.
11. Характеристики больших групп (гендерный, возрастной, этнический, классовый признаки).
12. Подходы к изучению межгрупповых отношений.

Домашнее задание:

1. Напишите конспект одной статьи отечественного автора и одной статьи зарубежного автора по проблематике социальных групп.
 2. Подготовьте устное выступление (на 5-6 минут), в котором кратко раскройте наиболее важные положения авторского подхода к проблеме, методологическую и методическую базу исследования, основные результаты и выводы.
 3. Проанализируйте и выявите достоинства данного исследования.
 4. Какие недостатки есть у данного исследования или авторского подхода?
 5. Подумайте, каковы перспективы данного исследования. Каким образом Вы сами спланировали и провели бы подобное исследование?
 6. Сделайте общий вывод: чем похожи и чем различаются отечественный и зарубежный подходы к исследованию социально-психологических феноменов в группах.
- Типовые оценочные материалы по теме 4. Личность в социальной психологии Вопросы к практическому занятию (опросу):

1. Основные направления исследований личности в социальной психологии.
2. Значение изучения социально-психологических качеств личности
3. Социальная идентичность.
4. Установки и поведение личности.

5. Ценностные ориентации. Способы их определения.
6. Социализация личности: понятие, этапы.
7. Модель групповой социализации личности.

Примерные темы эссе (охватывает темы 3 и 4):

1. Малая группа как субъект художественного произведения.
2. Лидер и толпа: особенности взаимодействия (на примере исторического материала или литературного произведения).
3. Личность героя и особенности его межличностных отношений в кинофильме (сериале, мультфильме).

Типовые оценочные материалы по теме 5. Практическая социальная психология

Домашнее задание:

1. Выбрать одно из актуальных направлений практической социальной психологии.
2. Подготовить презентацию данного направления (область работы социального психолога, решаемые задачи, методы и технологии работы, необходимые личностные качества и профессиональные компетенции, трудности и ограничения, конкретный пример из литературы или жизни).

Примерные темы рефератов:

1. Тенденции современной социальной психологии.
2. Социально-когнитивная теория в современной социальной психологии.
3. Социометрический подход в западной и российской науке.
4. Бихевиористические подходы в социальной психологии.
5. Психоанализ и социальная психология.
6. Проблема доверия в психологии межличностных отношений.
7. Невербальные особенности взаимодействия.
8. Современные подходы к исследованию статусно-ролевых отношений в группах.
9. Классические и современные теории лидерства.
10. Психология личностного и группового влияния.
11. Особенности социализации молодежи в современном обществе.
12. Социальная и личностная идентичность личности.
13. Эффекты массовой коммуникации.
14. Психология толпы и методы воздействия на массы.
15. Психология рекламы и рекламного воздействия.
16. Роль СМИ в распространении слухов.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающиеся не знакомят.

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Доклады – презентации (ДП)

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы MicrosoftPowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;
- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи, ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы.

Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях

Реферат (Р)

Реферат – это письменная аналитическая работа обучающегося по изучаемому предмету, представляет собой краткое изложение основных взглядов и концепций по определенной теме, проблеме, вопросу, дискуссии или содержанию монографии. Реферат является одной из основных форм самостоятельной работы студентов и средством контроля над усвоением учебного и нормативного материала в объеме, устанавливаемом программой учебной дисциплины.

Задача реферата – краткое изложение основных точек зрения, существующих в науке на сегодняшний день, однако он может включать элементы исследовательской работы и стать базой для написания курсовой и выпускной квалификационной работы.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее научному руководителю;
- защита реферата.

Подбор литературы – это обязанность обучающегося. Преподаватель лишь помогает студенту определить основные направления работы, указывает наиболее важные научные источники, которые следует использовать при её написании, разъясняет, где их можно отыскать.

Оценка реферата предполагает его проверку преподавателем кафедры. Преподаватель отмечает ошибки, допущенные в реферате, разъясняет их. Если реферат полностью не отвечает требованиям написания, он возвращается студенту для переработки.

По результатам реферата проводится собеседование или защита, в рамках контактной работы, цель которой - проверить знание студентом теоретического материала, установить самостоятельность работы. Реферат считается принятым при его положительной оценке преподавателем, выдавшим задание. Оценка реферата производится по системе зачет/незачет. Рефераты хранятся на кафедре до промежуточной аттестации по дисциплине, в рамках которой он был написан.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объеме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Вопросы к экзамену:

1. Предмет социальной психологии
2. Этапы становления социальной психологии как самостоятельной науки.
3. Дискуссии о предмете социальной психологии.
4. Основные теоретические направления западной социальной психологии
5. Особенности развития социальной психологии в России.
6. Бихевиористская модель взаимодействия человека и общества.
7. Когнитивная социальная психология
8. Психоаналитический подход в социальной психологии
9. Интеракционистский подход в социальной психологии
10. Гуманистическое направление в социальной психологии.
11. Социальная психология как естественно-научная область. Гуманитарные идеи в психологии и их влияние на социальную психологию.
12. Определение и соотношение понятий методология, метод, методика. Три уровня методологии.
13. Особенности применения эксперимента в социальной психологии
14. Этапы социально-психологического исследования.
15. Классификация методов исследования в социальной психологии.
16. Проблема соотношения количественных и качественных методов в социальной психологии.
17. Понятие «общение» в социальной психологии.
18. Основные подходы к определению структуры общения
19. Общение и отношения. Типы и параметры межличностных отношений.
20. Основные характеристики коммуникативного процесса в общении.
21. Речь. Проблемы вербального общения.
22. Понятие о невербальном общении. Структура невербального общения.
23. Понятие «взаимодействия». Стратегии взаимодействия.
24. Особенности социальной перцепции.
25. Идентификация и эмпатия как механизмы социального познания
26. Каузальная атрибуция. Стереотипы. Ошибки социального восприятия.
27. Подходы к определению понятия «группа».
28. Понятие о малых группах. Типы малых групп.
29. Условия возникновения малых групп. Механизмы групповой динамики.
30. Уровни развития малых групп. Концепции группового развития(Л.И. Уманский, А.В. Петровский, Б. Такмен).
31. Феномен лидерства в социальной психологии. Стили лидерства.
32. Теории лидерства.
33. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство».
34. Критерии определения эффективности руководства в концепциях Фидлера, Басса и Аймана.
35. Статус, роль, позиция в социальной психологии и социологии.
36. Подходы к определению и исследованию сплоченности.
37. Нормативное влияние большинства. Эксперименты по изучению конформизма в группах.
38. Групповая норма. Условия появления норм в группе. Влияние меньшинства.
39. Понятие «групповая структура». Подходы к измерению группового структурирования.
40. Большая группа. Виды больших социальных групп.
41. Индивид и масса. Особенности массового сознания.
42. Стихийное массовое поведение (паника, массовая агрессия). Механизмы воздействия на массовое поведение.

43. Социальные движения как специфический феномен массового поведения.
44. Западные психологические теории и исследования межгруппового взаимодействия.
45. Межгрупповые отношения в деятельностном подходе.
46. Личность в социальной психологии, социологии, общей психологии.
47. Процесс социализации личности. Этапы социализации в обществе и малой группе.
48. Я-концепция личности как результат социализации
49. Понятие о персональной и социальной идентичности личности.
50. Структура социальных установок. Установки и поведение.
51. Ценностные ориентации личности и их классификации.
52. Мотивы и потребности личности. Содержание диспозиционной концепции регуляции социального поведения (В.А.Ядов).
53. Социально-психологические качества личности.
54. Фундаментальная и прикладная социальная психология.
55. Социально-психологическая практика работы с персоналом в организациях.
56. Социальная психология в политике.
57. Социальный психолог в школе и семейной консультации.
58. Психологические подходы работы в рекламе.
59. Основные направления практической работы психолога.
60. Основные роли социального психолога –практика.

Критерии оценивания тестовых заданий

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 2-ти балльной шкале	незачет	зачет	зачет	зачет

Шкала оценивания при зачете

Таблица 6

Описание шкалы	Оценка (по 2-балльной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач	зачтено
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные	

формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач	
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме	Не зачтено

Критерии оценки устного опроса:

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

Шкала оценивания устного опроса

Таблица 8

Параметр	Оценка (по 5-бальной шкале)
Обучающийся обнаруживает полное понимание темы, владеет предусмотренной терминологией, демонстрирует верный ход изложения материала и правильные ответы, аргументированность дополнительно привлекаемых рассуждений, примеров, критичность собственных замечаний по проблемным вопросам; может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, отвечает на вопросы по теме.	5 «отлично»
Обучающийся демонстрирует знание и понимание материала, но допускают единичные недочеты, негрубые ошибки; в целом, демонстрируется непротиворечивость, системность, приводимых аргументов, знание понятийного аппарата дисциплины и основных категорий. Студент может ответить не на все вопросы по теме.	4 «хорошо»
Обучающийся знает и понимает основные положения темы, но излагает материал недостаточно точно, допускает ошибки, не даёт полного ответа на дополнительные вопросы; испытывает трудности изложения; демонстрирует неоднозначность и неточность формулирования мыслей; бессистемность и неубедительность приводимых аргументов.	3 «удовлетворительно»
Обучающийся обнаруживает незнание большей части темы или совсем не ориентируется в ней, искажает смысл определений, не владеет терминологией, понятийным аппаратом дисциплины, излагает материал бессистемно и неуверенно; не может ответить на вопросы по теме.	2 «неудовлетворительно»

Критерии оценки докладов-презентаций

Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Итоговая оценка
Требования	

Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах(до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность(до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка(до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
презентация не перегружена эффектами	
Требования к выступлению (до 9 баллов)	
выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	
Общее количество баллов	
Оценка	

Оценивание докладов - презентаций

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Критерии оценивания рефератов:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
 2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
 3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).

4. Качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов).

5. Использование литературных источников.

6. Культура письменного изложения материала.

7. Культура оформления материалов работы.

Оценивая студенческий реферат, преподаватель, в первую очередь, обращает внимание на умение студента работать с научной литературой, вычленять проблему из контекста, наличие навыков логического мышления, культуру письменной речи, знание оформления научного текста, ссылок, составления библиографии.

Рефераты должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Оценивание реферата

Реферат обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем дисциплины, исходя из критериев оценки работы реферата.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Нормативные правовые документы

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37). – Документ опубликован не был. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

7.2 Основная литература

1. Социальная психология: современная теория и практика : учебное пособие для вузов / В. В. Макурова [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Оконечниковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05381-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493472>
2. Социальная психология : учебник и практикум для вузов / И. С. Клецина [и др.] ; под редакцией И. С. Клециной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 348 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01175-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489769> (дата обращения: 19.09.2022). Соснин, В. А. Социальная психология : учебник / В.А. Соснин, Е.А. Красникова. — 3-е изд. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2021. — 335 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-00091-492-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1203957>
3. Чернова, Г. Р. Социальная психология : учебник для вузов / Г. Р. Чернова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08299-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494413>

7.2 Дополнительная литература

1. Мельникова, Н. А. Социальная психология : учебное пособие / Н. А. Мельникова. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1778-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81050.html>
2. Хьюстон, М. Введение в социальную психологию. Европейский подход : учебник для студентов вузов / М. Хьюстон, В. Штрёбе ; перевод Г. Ю. Любимов ; под редакцией Т. Ю. Базаров. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 622 с. — ISBN 5-238-00713-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81748.html>

7.3 Интернет-ресурсы

- «Электронная библиотека Социологического факультета МГУ [Электронный ресурс] – [URL:http://lib.socio.msu.ru/l/library?a=p&p=home&l=ru&w=windows-1251](http://lib.socio.msu.ru/l/library?a=p&p=home&l=ru&w=windows-1251).
- Библиотека педагогической и психологической литературы [Электронный ресурс] – [URL:http://www.pedlib.ru/](http://www.pedlib.ru/).
- Психологическая лаборатория» (банк психодиагностических методик) [Электронный ресурс] – URL:<http://vch.narod.ru/file.htm>
- Социальная психология и общество.
URL:http://psyjournals.ru/social_psy/index.shtml.
- Journal of Experimental Social Psychology. –
URL:<http://www.journals.elsevier.com/journal-of-experimental-social-psychology/>

7.4 Справочные системы

- - www.psychology.su
- - <http://ru.wikipedia.org>
- - <http://www.psyarticles.ru>
- - <http://psihologiya-upravleniya.ru>
- -<http://psyera.ru/> - PSYERA – Гуманитарно-правовой портал

7.5 Иные источники

8 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроекционное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала
РАНХиГС

Протокол от « ____ » _____ 202__ г. № ____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы психологического консультирования

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

Психология управления

Барнаул, 2023 г.

Автор-составитель:

Старший преподаватель кафедры
психологии и социологии управления

(подпись)

Ю.В. Шведенко

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины	4
2. Планируемые результаты обучения дисциплины	4
3. Объем дисциплины	5
4.1. Структура дисциплины	6
4.2. Содержание дисциплины	8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине.....	8
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине	11
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	16
7.1. Нормативные правовые документы.....	16
7.2. Основная литература	16
7.3. Дополнительная литература.....	17
7.4 Интернет-ресурсы	17
7.5 Справочные системы	17
7.6 Иные источники	17
8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	17

1. Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины «Основы психологического консультирования» состоит в том, чтобы сформировать у обучающихся знания по психодиагностике, ознакомить с основными методами психологической диагностики, их возможностями и ограничениями и применять полученные знания на практике.

Основные задачи дисциплины:

- сформировать навыки моделирования и конструирования психологических средств для решения практических задач;
- знать этапы и процедуры психологического консультирования
- знать принципы, условия и навыки поддержания консультативного контакта

2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Дисциплина «Основы психологического консультирования» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ПКс 2 – Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках организационного поведения;

Планируемые результаты обучения дисциплины

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПСК и ПК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД 1 - диагностическая	ПКс 2 Способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках	предмет и задачи консультативной психологии; цель, задачи и базовые методы психологического консультирования; основные этапы и процедуры психологического консультирования; требования, предъявляемые к личностным качествам, знаниям и опыту консультанта; виды, формы и современные модели психологического консультирования;	решать типовые задачи организации профессиональной деятельности, связанной с консультативной практикой; эффективно использовать базовые методы психологического консультирования, выстраивать и поддерживать беседу, структурировать и проводить интервью, осуществлять систематическое наблюдение и самонаблюдение,	навыками моделирования и конструирования психологических средств для решения практических задач; анализом и интерпретацией проблемной ситуации, постановкой и проверкой гипотез в психологическом консультировании; приемами организации процесса принятия решения в психологическом консультировании

	организационного поведения.	-необходимые условия оказания психологической помощи и средства установления и поддержания консультативного контакта;	применять целенаправленное активное и эмпатическое слушание; -принимать участие в осуществлении психологического вмешательства и воздействия с целью оптимизации психического функционирования индивида в ходе консультативной практики;	
--	-----------------------------	---	---	--

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Психодиагностика» составляет 22 академических часа, из них контактная работа с преподавателем – 14 а.ч. (лекции – 6 а.ч., практические занятия – 6 а.ч.), самостоятельная работа слушателей–8 а.ч.

Таблица 2

Объем дисциплины

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия		8
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		6
Самостоятельная работа слушателя (СР)		8
Промежуточная аттестация	форма час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		22

4. Структура и содержание дисциплины
1.1 Структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины (модуля)

№п/п	Наименование тем	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Код компетенции
			Всего	В форме практической подготовки	В том числе				Всего	В форме практической подготовки ⁵	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Понятие, виды и методы психологического консультирования	2							1		1			1	О,Т		ПКс 2
2	Принципы, условия и навыки поддержания консультативного контакта	2							1		1			1	О, ТЗ,		ПКс 2
3	Этапы и процедуры психологического консультирования	4							2		2			2	ТЗ		ПКс 2
4.	Теоретические подходы и модели психологического консультирования	2							4		2	2		2	ТЗ		ПКс 2
5	Психологическое консультирование при	8							6		2	4		2	ДП		ПКс 2

необходимости выработки решения в ситуации трудного выбора																	
Итого:	22							14		8	6		8		3		

Форма промежуточной аттестации: З-зачет

Виды текущего контроля успеваемости слушателя : ТЗ-типовое задание, Т-Тестирование, О-опрос. ДП-доклад-презентация

4.2. Содержание дисциплины

Таблица 4

Содержание дисциплины

Номер темы	Содержание тем	
	Темы лекций	Темы практических (семинарских) занятий
1	Понятие, виды и методы психологического консультирования	Теоретические подходы и модели психологического консультирования
2	Принципы, условия и навыки поддержания консультативного контакта	Психологическое консультирование при необходимости выработки решения в ситуации трудного выбора
3	Этапы и процедуры психологического консультирования	

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Типовые оценочные материалы по темам:

Тема № 1 «Понятие, виды и методы психологического консультирования»:

Вопросы для семинара:

1. Что такое психологическое консультирование?
2. Что изучает консультативная психология?
3. Какие цели преследует психологическое консультирование?
4. Какие задачи решает консультативная психология?
5. В чем состоят отличия психологического консультирования от других областей практической психологии?
6. Кто, когда и по какому поводу чаще всего обращается за помощью к психолог-консультанту?
7. Каковы критерии для классификации видов консультирования?
8. Какие существуют виды психологического консультирования и в чем заключаются их особенности?
9. Перечислите основные формы психологического консультирования.
10. Каковы методы психологического консультирования?

Тесты контроля знаний:

1. Право на проведение психологического консультирования имеют следующие специалисты:

- а) социальный педагог и психолог;
- б) социальный работник и психолог;
- в) психолог.
- г) социальный работник, социальный педагог и психолог.

2. Эмпатия – это:

- а) теплое эмоциональное сочувствие
- б) вчувствование в проблему клиента
- в) попытка решить проблему клиента на основе богатого жизненного опыта консультанта.

3. Дистантное консультирование:

- а) консультирование проводимое при соблюдении социальной дистанции;
- б) консультирование проводимое по переписке;
- в) консультирование при котором клиент и консультант не находят общего языка.

4. Психологическое консультирование – это...

5.Продолжительность психологической консультации:

а) в среднем 30-40 минут;

б) 50-60 минут.

в) не ограничена временем и заканчивается тогда, когда клиент получает облегчение от решения проблемы;

г) 2- 3 часа.

Тема №2 «Принципы, условия и навыки поддержания консультативного контакта»:

Вопросы для семинара:

1. Каковы основные правила психологического консультирования?

2. Чему способствует выполнение консультантом правила безоценочного отношения к клиенту?

3. Какой позиции следует придерживаться консультанту во взаимодействии с клиентом?

4. Что означает принцип распределения ответственности в процессе консультирования?

5. Какие ограничения на обращение с информацией накладывает правило конфиденциальности?

6. На какие экспериментальные данные опирается принцип фиксации консультанта на ресурсных сторонах личности клиента?

7. Что понимается под консультативным контактом?

8. Чем определяется характер консультативного контакта? Как понимается консультативный контакт в различных теоретических направлениях консультирования?

9. Что относят к эмоциональным компонентам помогающих (терапевтических) отношений?

10. Какие типы межлических отношений выделил М. Бубер? Каков должен быть характер помогающих отношений в консультировании и психотерапии по М. Буберу?

11. Каковы навыки поддержания консультативного контакта? Дайте характеристику каждой группе навыков.

12. Что понимается под переносом и контрпереносом в консультировании? Для чего психологу необходимо отслеживать эти явления в ходе консультативного взаимодействия?

Практическое задание:

1. Упражнение «Консультирование – это..., консультирование – это не ...»

Цель: предоставление возможности с помощью метода мозгового штурма выявить основные моменты, присущие психологическому консультированию и противоречащие принципам психологического консультирования.

2. Для выработки навыков наблюдения и наблюдательности студентам дается задание составить пять протоколов активного наблюдения. Для выполнения этого задания предлагается предварительно самостоятельно ознакомиться с информацией о невербальных языках общения; методиками наблюдения за эмоциональным состоянием; признаками проявления в жестах правды и лжи, доверия или недоверия, симпатии или антипатии, основными признаками беспокойства или уверенности.

Тема №3 «Этапы и процедуры психологического консультирования»:

Практическое задание:

1. Упражнение «Начало консультативной сессии»

Цель: освоение навыков установления контакта в самом начале консультирования.

2. Упражнение «Составление контракта с клиентом»

Цель: овладение навыками составления контракта с клиентом.

Комплекс упражнений, направленных на развитие навыков эмпатии, позволяющих понимать партнера по общению и осознавать его персональную историю.

3. Комплекс упражнений, направленных на выработку навыков использования «эхо-техники», перефразирования, резюмирования, открытых и закрытых вопросов.

Цель: развитие навыков активного рефлексивного слушания и умения анализировать результаты своей профессиональной деятельности.

Тема №4 «Теоретические подходы и модели психологического консультирования»:

Практическое задание:

1. Упражнение «Окончание консультации»

Цель: отработка навыков проведения завершающего этапа сессии.

2. Комплекс упражнений, направленных на знакомство с супервизией.

Цель: развитие умений анализировать сессии своих коллег и распознавать различные техники, используемые в консультативном взаимодействии.

Тема №5 «Психологическое консультирование при необходимости выработки решения в ситуации трудного выбора»:

Доклады с презентацией:

Темы докладов:

Методы активации решения:

1. техники краткосрочной позитивной психотерапии;
2. изменение ошибочных установок (когнитивный подход);
3. нерациональный путь решения проблемы;
4. метафора;
5. фокусирование;
6. визуализация проблемы;
5. образы и решение.

Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся:

Тесты контроля знаний (Т)

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающиеся не знакомят.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач, разбор определенных ситуаций. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию распределяется на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объеме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др.

По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на занятии, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение занятия следует делать небольшие пометки.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Типовые вопросы для устного опроса:

1. Предмет и задачи консультативной психологии
2. Цели, задачи психологического консультирования
3. Сущность процесса психологического консультирования
4. Виды психологического консультирования
5. Формы психологического консультирования
6. Требования, предъявляемые к личностным качествам, знаниям и опыту психолога-консультанта. Специфика профессионального мышления психолога
7. Основные методы психологического консультирования
8. Методы беседы и интервью, используемые в ходе психологического консультирования
9. Метод наблюдения в психологическом консультировании. Виды наблюдения. Навыки наблюдательности консультанта.
10. Цель и приемы рефлексивного активного слушания
11. Цель, особенности и приемы эмпатического слушания
12. Принципы и правила психологического консультирования
13. Условия организации и проведения психологического консультирования
14. Создание помогающих отношений в консультировании
15. Навыки поддержания консультативного контакта
16. Основные техники вербального общения в консультировании. Эффективное использование невербальных средств общения в консультировании
17. Правила эффективной обратной связи в консультировании
18. Эмоциональная компетентность консультанта. Навыки осознания и выражения чувств. Способность управлять чувствами и эмоциональными состояниями
19. Перенос и контрперенос в психологическом консультировании
20. Навыки использования конфронтации в психологическом консультировании
21. Основные этапы психологического консультирования

22. Этап психологической настройки консультанта
23. Эффективные приемы и способы управления состоянием консультанта
24. Правила знакомства и выяснения запроса клиента. Постановка целей и задач консультирования.
25. Социальный контракт как фактор эффективной регуляции консультативного процесса
26. Понятие «исповеди» клиента в консультативной психологии. Правила выслушивания исповеди клиента и ее анализ. Особенности фиксирования информации консультантом
27. Основные задачи стадии расспроса и получения дополнительной информации в консультировании
28. Требования к применению психодиагностики в консультировании. Тесты, используемые при решении различных психологических задач в консультировании
29. Этап совместной интерпретации проблемы и принятия решения клиентом: процедуры и техники
30. Выявление ведущих мотивов клиента и составление реалистичного плана решения проблемы
31. Этап формирования новой модели поведения и оптимизация личностных механизмов саморегуляции клиента.
32. Завершающий этап консультативной сессии. Оценка эффективности консультации методом совместного обсуждения
33. Условия психологического консультирования и проблема ограничений в психологическом консультировании (распределение ответственности, времени, эмоциональная привязанность)
34. Создание атмосферы психологического консультирования. Позиции консультанта как фактор эффективности консультативного контакта
35. Личностно-центрированное консультирование: основные задачи и принципы. Основные положения теории логотерапии В. Франкла и ее применение в психологическом консультировании
36. Психоаналитическое направление в психологическом консультировании: возможности и ограничения
37. Поведенческое консультирование: теория и практика
38. Когнитивное консультирование: основные положения и психологические техники
39. Понятие о профессиональном консультировании (супервизорство) с целью уменьшения риска нанесения вреда клиенту. Повышение профессиональной квалификации психолога – консультанта
40. Этические принципы профессиональной деятельности консультанта

Типовые кейсы:

Кейс № 1.

На консультацию пришел руководитель структурного подразделения организации. Его подчиненный (молодой мужчина, 26 лет) ведет себя странно. В интерпретации: стал нервным, скрытым. Часто у него «блестят глаза». Ухудшились производительность и эффективность профессиональной деятельности.

1. Сформулируйте возникшие у вас гипотезы о возможных причинах трудностей у подчиненного.
2. По каким признакам руководитель может определить, что его подчиненный стал употреблять спиртное (другие психоактивные вещества)?
3. Определите основные этапы работы над проблемой.

Кейс № 2.

К вам обратилась сотрудница вашей организации. Она мама ученицы, которая учится в 10 классе и попросила помощи. Она рассказала, что ее дочь до 6-7 класса была веселой, активной девочкой, хорошо училась в школе, любила общаться с детьми и

одноклассниками, много времени отдавала внеклассной работе. Сейчас, она совсем изменилась. Замкнулась, перестала общаться с друзьями, теряется в присутствии незнакомых людей, сторонится компаний и шумных собраний. Стала хуже учиться. Все свободное время проводит в своей комнате. Придирчиво относится к своей внешности. Живет своей довольно напряженной жизнью, иногда прорывающейся в нервных репликах и подавленном настроении. На искренний разговор не идет. Как вернуть дочь к нормальной жизни? Что с ней происходит?

Сформулируйте психологическую гипотезу относительно перемен, происходящих с девушкой? Какие психологические проблемы ее мучают?

Кейс № 3.

К вам обратилась сотрудница вашей организации:

«Мой муж умер в день 13-летия сына. После похорон сын стал очень замкнутым, хотя до этого он делился со мной своими мыслями и впечатлениями. Замкнутый и неразговорчивый он везде: и дома, и в школе, в окружении друзей. Такое впечатление, что он перестал даже интересоваться тем, что до этих трагических событий его увлекало. Что сделать, чтобы он стал таким, каким был?»

1. В приведенном выше фрагменте консультативного приема найдите и выделите наиболее значимую для решения проблемы клиента информацию.
2. Сформулируйте возникшие у вас гипотезы о возможных причинах трудностей клиента.
3. Определите основные этапы работы над проблемой.

Кейс № 4

К вам обратился сотрудник, которому предложили повышение в организации, в которой вы работаете. Он в принципе рад новому предложению. Однако, у него проблемы в семье из-за того, что он много времени проводит на работе, не уделяет времени детям. Клиент понимает, что новая должность потребует от него еще больше усилий и ситуация в семье осложнится.

1. В приведенном выше фрагменте консультативного приема найдите и выделите наиболее значимую для решения проблемы клиента информацию.
2. Сформулируйте возникшие у вас гипотезы о возможных причинах трудностей клиента.
3. Определите основные этапы работы над проблемой.

Кейс № 5

К вам обратился сотрудник организации, который устроился на работу два месяца назад. Ему кажется, что он не справляется с работой, не «вписался» в коллектив, не всегда понимает задачи, который ставит перед ним руководитель. У него нет семьи и детей, он чувствует себя достаточно защищенным с финансовой стороны, даже в том случае, если останется без работы. На консультации он проговорил, что не уверен в том, что занимается своим делом. С другой стороны вы слышали много критических замечаний в адрес этого сотрудника от директора организации.

1. В приведенном выше фрагменте консультативного приема найдите и выделите наиболее значимую для решения проблемы клиента информацию.
2. Сформулируйте возникшие у вас гипотезы о возможных причинах трудностей клиента.
3. Определите основные этапы работы над проблемой.

Кейс № 6

К вам обратились две сотрудницы вашей организации.

Они выполняют общий проект в одном из отделов. До окончания проекта остался один месяц. В отделе все нервное, озабоченное, но как бы ни было тяжело, они находят время и для семьи, и для общения с друзьями.

Вот только в их кабинет в последнее время происходит что-то необъяснимое. Их подруга В. (они работают вместе) ведет себя как-то странно. Приходит очень рано - «ни свет, ни заря» и садится за компьютер, бывает, по 10 часов не поднимается со стула.

Перешла на чай, питается в сухомятку, на приглашение к столу не реагирует. Почти никуда не выходит. Ни с кем не общается. Стала раздражительной, злой. Раньше она была доброй, приветливой.

Самое интересное то, что чем больше она работает, тем хуже у нее выходит, она, словно топчется на одном месте. Все трое работают приблизительно одинаково, но девушки уже заканчивают свою часть проекта, а у В., по ее словам, конца еще не видно. Девушки просили совета, как вывести подругу из этого добровольного заточения, ведь в последнее время на нее страшно взглянуть: бледная, измученная, с синяками под глазами.

Сформулируйте возникшие у вас гипотезы о возможных причинах поведения этой сотрудницы.

Попытайтесь объяснить сотрудницам, что происходит с их коллегой.

Как сотрудницам изменить ситуацию к лучшему и помочь коллегам?

Кейс № 7.

К вам обратились две сотрудницы вашей организации.

Людмила Д., 25 лет, 7 лет замужем. Живет с мужем и свекровью. Муж на девять лет старше ее. Обратилась с жалобами на чувство тоски, утомляемость, частые головные боли, рассеянность, которая не была ей свойственна ранее, бессонницу.

Внешне семейные отношения хорошие. Имеет ребенка 4 лет. Изучение семейных отношений показывает наличие коммуникативных проблем в ее взаимоотношениях со свекровью. Проблема возникла с момента замужества. Свекровь очень привязана к сыну и переживала в связи с его женитьбой. Людмила по характеру стеснительная, неуверенная в себе. Свекровь приняла решение, что «хотя и была против этого брака, но раз так все получилось, она поможет невестке всей душой».

Эта помощь и стала источником коммуникативной проблемы. По словам Людмилы «с детства не может, когда кто-нибудь стоит и смотрит, как она что-то делает». Свекровь же не отходила от нее ни на шаг. Когда у невестки что-то не получалось, она как старая учительница, говорила: «Нет, не так, а вот, так, посмотри внимательно!»

Людмила призналась, что иногда испытывала приступы ярости, по отношению к свекрови. После – испытывала чувство страха и вины. Уже тогда появились бессонница и головные боли. С появлением ребенка конфликт ушел вглубь. Но невротические симптомы усилились, когда однажды ребенок по ошибке назвал бабушку мамой. Появились раздражительность, вспышки ярости, пониженное настроение.

Проанализируйте характер психологических трудностей Людмилы и ее свекрови. Как можно изменить коммуникативную ситуацию в семье?

Практическое задание № 1.

Назовите техники процедуры снятия психологического барьера (психологического напряжения) у клиента?

Практическое задание № 2.

Объясните, почему психолог-консультант должен обладать следующими качествами которые он должен проявлять в общении с клиентами.

1. Способность к эмпатии, сопереживанию, сочувствию.
2. Открытость.
3. Доброжелательность.
4. Безоценочное отношение к клиенту.
5. Отказ от нравоучений, навязывания клиенту своих советов.
6. Доверие к клиенту, вера в его способность и возможность самостоятельно справиться со своей проблемой.

Практическое задание № 3.

Вы решили создать консультационный психологический центр. Что необходимо для того, чтобы центр начал функционировать?

Ситуационная задача № 1.

Людмила Д., 25 лет, 7 лет замужем. Живет с мужем и свекровью. Муж на девять лет старше ее. Обратилась с жалобами на чувство тоски, утомляемость, частые головные боли, рассеянность, которая не была ей свойственна ранее, бессонницу.

Внешне семейные отношения хорошие. Имеет ребенка 4 лет. Изучение семейных отношений показывает наличие коммуникативных проблем в ее взаимоотношениях со свекровью. Проблема возникла с момента замужества. Свекровь очень привязана к сыну и переживала в связи с его женитьбой. Людмила по характеру стеснительная, неуверенная в себе. Свекровь приняла решение, что «хотя и была против этого брака, но раз так все получилось, она поможет невестке всей душой».

Эта помощь и стала источником коммуникативной проблемы. По словам Людмилы «с детства не может, когда кто-нибудь стоит и смотрит, как она что-то делает». Свекровь же не отходила от нее ни на шаг. Когда у невестки что-то не получалось, она как старая учительница, говорила: «Нет, не так, а вот, так, посмотри внимательно!»

Людмила призналась, что иногда испытывала приступы ярости, по отношению к свекрови. После – испытывала чувство страха и вины. Уже тогда появились бессонница и головные боли. С появлением ребенка конфликт ушел вглубь. Но невротические симптомы усилились, когда однажды ребенок по ошибке назвал бабушку мамой. Появились раздражительность, вспышки ярости, пониженное настроение.

Проанализируйте характер психологических трудностей Людмилы и ее свекрови. Как можно изменить коммуникативную ситуацию в семье?

Ситуационная задача № 2.

Родители обратились по поводу сына 14,5 лет, который всего боится, ни с кем не дружит, с трудом вступает в контакт с незнакомыми людьми, упрямый, дома часто плачет, из класса убегает, объяснить причины не может. Семья дружная, есть младший сын – противоположность первому. Старший унаследовал от отца его нелюдимость и замкнутость. Самому отцу с ним трудно общаться. Мать отзывчивая женщина, замученная страхами, тревожная, гиперсоциализирующая.

Какие гипотезы, относительно причин поведения парня можно построить? Определите основные этапы работы над проблемой.

Ситуационная задача № 3.

Предположим, что к вам как к психологу-консультанту обратился родитель с просьбой дать ему практические рекомендации о том, стоит или не стоит отдавать ребенка в школу в возрасте до семи лет. Какие психодиагностические методики вы в данном случае можете использовать для того, чтобы изучить ребенка и дать его родителю обоснованные психологические рекомендации?

Ситуационная задача № 4.

Назовите техники процедуры снятия психологического барьера (психологического напряжения) у клиента?

Ситуационная задача № 5.

Объясните, почему психолог-консультант должен обладать следующими качествами которые он должен проявлять в общении с клиентами.

1. Способность к эмпатии, сопереживанию, сочувствию.
2. Открытость.
3. Доброжелательность.
4. Безоценочное отношение к клиенту.
5. Отказ от нравоучений, навязывания клиенту своих советов.
6. Доверие к клиенту, вера в его способность и возможность самостоятельно справиться со своей проблемой.

Ситуационная задача № 6.

В конце первой четверти кабинет психолога посетила мать первоклассника. Запрос: «Все ли в порядке с моим сыном? Нет ли у него умственных отклонений, т.к. его обучение продвигается с большими затруднениями». Ребенок тихий, ласковый. Детский сад не посещал, читать, считать научился дома, рос «домашним ребенком» в семейном кругу, где умели уделить внимание ребенку. Но с начала учебного обучения спокойствие в доме кончилось. Мальчик стал беспокойным, часто плачет, вздрагивает от любого звука, плохо спит по ночам.

Как вы считаете, что обусловило подобное состояние мальчика? Что нужно предпринять, чтобы помочь ребенку и его маме?

Оценивание тестовых заданий:

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-84	85-100
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1. Нормативные правовые документы

Использование нормативно-правовыми документами не предусмотрено курсом.

7.2 Основная литература

1. Решетников, М. М. Психологическое консультирование. Случаи из практики : практическое пособие / М. М. Решетников. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 97 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05664-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473582>
2. Болотова, А. К. Настольная книга практикующего психолога : практическое пособие / А. К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 341 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08734-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451456>
3. Болотова, А. К. Прикладная психология. Основы консультативной психологии : учебник и практикум для вузов / А. К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 341 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06391-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450060>
4. Кашапов, М. М. Психологическое консультирование : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 157 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06554-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452358>
5. Психологическая помощь : практическое пособие / Е. П. Кораблина, И. А. Акиндинова, А. А. Баканова, А. М. Родина ; под редакцией Е. П. Кораблиной. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 222 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08536-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472937>
6. Шнейдер, Л. Б. Основы консультативной психологии : учебное пособие для вузов / Л. Б. Шнейдер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 228 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12235-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473669>

7.3. Дополнительная литература

1. Шапошникова, Т. Е. Основы психоконсультирования и психокоррекции : учебник и практикум для вузов / Т. Е. Шапошникова, В. А. Шапошников. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09449-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452914>
2. Якиманская И.С. Психологическое консультирование : учебное пособие / Якиманская И.С., Биктина Н.Н.. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 230 с. — ISBN 978-5-7410-1253-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/52329.html>
3. Карпович Т.Н. Система метафор в психологическом консультировании и коррекции : учебно-методическое пособие / Карпович Т.Н., Павлова И.М.. — Минск : Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2016. — 80 с. — ISBN 978-985-503-588-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/67851..html>

7.4 Интернет-ресурсы

- <http://psyjournals.ru> – «Портал электронных психологических изданий»
- <http://www.ipras.ru> — Институт психологии РАН
- <http://www.pirao.ru> — Институт психологии РАО
- <http://psyrus.ru/> — Российское психологическое общество
- <http://www.psy.msu.ru> — факультет психологии МГУ им. М. В.Ломоносова
- <http://www.psy.pu.ru> — факультет психологии Санкт-Петербургского государственного университета
- <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»
- <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
- <http://magazine.mospsy.ru> — «Московский психологический журнал»
- <http://psychol.ras.ru/ipppjpfir/journal> — Журнал практической психологии и психоанализа.
- <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации
- <https://www.sozidateli.ru/> - портал сообщества лидеров социальных проектов «Портал электронных психологических изданий»

7.5 Справочные системы

Использование справочных систем не предусмотрено курсом.

7.6 Иные источники

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены

видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроекционное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель структурного
подразделения
(института/факультета/филиала)

Электронная подпись

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой на основе электронного (онлайн) курса**

**ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
повышения квалификации**

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Москва 2022 г.

Разработчик

Профессор, д.э.н., профессор кафедры менеджмента ИБДА
В.

Савельева М.

**Руководитель структурного
подразделения**

**Визуализация и озвучивание дисциплины, реализуемой на основе электронного
(онлайн) курса:**

Управление человеческими ресурсами

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена и одобрена на заседании
ученого совета _____ РАНХиГС «__» _____ 2022 г., протокол
№__.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика	4
1.1 Цели и задачи дисциплины	4
1.2 Нормативная правовая база	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
3. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
4. Содержание и структура дисциплины	6
5. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	9
6. Методические материалы для освоения дисциплины	13
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	173
7.1. Основная литература	13
7.2. Дополнительная литература	13
7.3. Нормативные правовые документы	14
7.4 Периодические издания	14
7.5. Интернет-ресурсы	14
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	14

1. Общая характеристика

1.1. Цель и задачи дисциплины

Программа «Управление человеческими ресурсами» разработана в целях реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта "Содействие занятости" национального проекта "Демография".

Целью освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Управление человеческими ресурсами» является формирование компетенций специалистов, способных успешно решать комплекс стратегических и оперативных задач управления персоналом организации на основе научных достижений и передовых практик в данной области профессиональной деятельности в условиях конкурентной среды в производственной сфере, государственном и муниципальном управлении, сфере услуг.

Цель освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» формирование компетенций, позволяющих слушателям освоить основные подходы к управлению человеческими ресурсами в современных организациях, а также технологий, процедур и практик в области управления человеческими ресурсами.

Задачи освоения дисциплины:

освоение основных подходов к управлению человеческими ресурсами в современных организациях;

освоение основных технологий, процедур и практик в области управления человеческими ресурсами в современных организациях;

развитие практических навыков слушателей в области базовых функций управления человеческими ресурсами в современных организациях.

1.2. Нормативная правовая база

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Постановление Правительства РФ от 13 марта 2021 г. №369 «О предоставлении грантов в форме субсидий из федерального бюджета некоммерческим организациям на реализацию мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта "Содействие занятости" национального проекта "Демография"».

3. Приказ Минобрнауки России от 01 июля 2013 №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

4. «Общероссийский классификатор видов экономической деятельности» (утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 №14-ст) (ред. от 10 июня 2021).

5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н (ред. от 31 мая 2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»

6. Постановление Минтруда России от 21 августа 1998 №37 (ред. от 27 марта 2018) «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

7. Методические рекомендации по использованию электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 апреля 2014 №06–381.

8. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ дополнительных профессиональных программ с учетом

соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22 января 2015 №ДЛ-1/05вн).

9. Письмо Минобрнауки России от 21 апреля 2015 №ВК-1013/06 «Методически рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме».

10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 №816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

11. Приказ РАНХиГС от 22 сентября 2017 №01–6230 «Об утверждении положения о применении в Академии электронного обучения. Дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

12. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 №02–461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию».

13. Приказ РАНХиГС от 13 августа 2021 г. №02–835 «Порядок разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации».

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина *Управление человеческими ресурсами* обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-1	Способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-3	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОПК-1	на уровне знаний: - знание правовой системы России - знание мер ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права на уровне умений: свободно ориентируется в правовой системе России; - умеет устанавливать виды ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. на уровне навыков: правильно применяет нормы права владеет навыком идентификации норм Гражданского кодекса Российской Федерации применительно к

	организации деятельности кадровых служб.
ОПК-3	на уровне знаний: - основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами в современных организациях.
	на уровне умений: разработка стратегии управления человеческими ресурсами в современных организациях совместно с другими субъектами управления персоналом и её реализация на практике.
	на уровне навыков: разработка и реализация стратегии управления человеческими ресурсами в современной организации.

3. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина осваивается на основе электронного (онлайн) курса (далее – ЭК) обучающимися самостоятельно.

Электронный курс размещён по ссылке:

<https://lms-dpo.ranepa.ru/course/view.php?id=6270>

Общий объем дисциплины 1 з.е. или 32 академических часа видео.

Количество академических часов, выделенных на видеолекции, практикоориентированные задания и текущий контроль успеваемости: всего по ЭК – 32 ак.ч.. Место дисциплины в структуре образовательной программы: Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» предназначена для обучающихся на курсах повышения квалификации. Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами, а также на приобретенные ранее умения и навыки анализировать и оценивать их развитие.

4. Содержание и структура дисциплины

Наименование тем	Содержание темы
Тема 1 Сущность и содержание управления человеческими ресурсами в организациях	Кадровый менеджмент – часть организационного менеджмента. Цели и задачи кадрового менеджмента. Субъекты и объекты кадрового менеджмента. Методы управления человеческими ресурсами. Базовые и новые функции кадрового менеджмента. Проблемы HR.
Тема 2 Эволюция управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как система.	Классификация секторов общественного производства по Д.Беллу. Модели управления в классическом и неоклассическом менеджменте. Традиционное и новое управление. Этапы развития работы с людьми в организациях в XX-XXI веках. Система управления персоналом. Тренды её развития. Базовые модели HR менеджмента.
Тема 3 Кадровая политика в организации	Кадровая политика как фактор успеха организации. Сущность человеческого капитала. Ключевые элементы кадровой политики. Типы кадровой политики. Жесткий и мягкий подходы к кадровой политике. Изменение подходов в управлении персоналом. Цели организации и требования к персоналу и управлению им. Рынок труда – дефицит профессионалов. Критерии оценки кадровой политики. Типы приверженности персонала.
Тема 4 Формирование персонала (кадровое планирование, набор,	Планирование персонала. Набор персонала. Отбор персонала. Подбор персонала. Эффективность формирования персонала.

отбор, подбор персонала)	
Тема 5 Формирование персонала (Подбор персонала. Верные параметры оценки. Эффективность формирования персонала. Автоматизация формирования персонала)	Подбор персонала. Верные параметры оценки, эффективность формирования персонала, автоматизация формирования персонала
Тема 6 Адаптация персонала в организации	Сущность адаптации персонала. Элементы адаптации. Этапы адаптации. Подходы к адаптации. Методы адаптации.
Тема 7 Мотивация и стимулирование персонала в организации	Особенности мотивации как психологического процесса. Мотивационные типы персонала. Особенности стимулирования труда. Подходы и принципы системы стимулирования труда.
Тема 8 Обучение и развитие персонала в организации	Стратегия развития персонала, система обучения и развития. Современные подходы и методы обучения персонала. Особенности обучения взрослых, стили обучения.

Структура дисциплины (на основе ЭК), осваиваемой обучающимися самостоятельно

№ Модуля ЭК	Наименование модуля	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации
		Всего	СР (ЭК) ¹				
			ВЛ	ПОЗ	СП	СРО	
1	Сущность и содержание управления человеческими ресурсами в организациях	3	2		1		Т
2	Эволюция управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как система.	3	2		1		Т
3	Кадровая политика в организации	4	2		1	1	Т
4	Формирование персонала (кадровое планирование, набор, отбор, подбор персонала)	4	2		1	1	Т
5	Формирование персонала (Подбор персонала. Верные параметры оценки. Эффективность формирования персонала. Автоматизация формирования персонала)	4	2		1	1	Т
6	Адаптация персонала в организации	3	2		1		Т
7	Мотивация и стимулирование персонала	4	2		1	1	Т

№ Модуля ЭК	Наименование модуля	Объем дисциплины, час.				Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации	
		Всего	СР (ЭК) ¹				
			ВЛ	ПОЗ	СП	СРО	
	в организации						
8	Обучение и развитие персонала в организации	3	22		1		Т
Промежуточная аттестация		6					Экзамен
Итого:		36	16		8	4	6

Используемые сокращения:

ВЛ – видеолекции;

ПОЗ – практикоориентированные задания;

СП – самопроверка;

СРО – самостоятельная работа обучающегося

Т – тестирование.

Содержание дисциплины

Тема 1 Сущность и содержание управления человеческими ресурсами в организациях.

Кадровый менеджмент – часть организационного менеджмента. Цели и задачи кадрового менеджмента. Субъекты и объекты кадрового менеджмента. Методы управления человеческими ресурсами. Базовые и новые функции кадрового менеджмента. Проблемы HR.

Тема 2 Эволюция управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как система.

Классификация секторов общественного производства по Д.Беллу. Модели управления в классическом и неоклассическом менеджменте. Традиционное и новое управление. Этапы развития работы с людьми в организациях в XX-XXI веках. Система управления персоналом. Тренды её развития. Базовые модели HR менеджмента.

Тема 3 Кадровая политика в организации Кадровая политика как фактор успеха организации.

Сущность человеческого капитала. Ключевые элементы кадровой политики. Типы кадровой политики. Жесткий и мягкий подходы к кадровой политике. Изменение подходов в управлении персоналом. Цели организации и требования к персоналу и управлению им. Рынок труда – дефицит профессионалов. Критерии оценки кадровой политики. Типы приверженности персонала.

Тема 4 Формирование персонала (кадровое планирование, набор, отбор, подбор персонала)

Планирование персонала. Набор персонала. Отбор персонала. Подбор персонала. Эффективность формирования персонала.

Тема 5 Формирование персонала (Подбор персонала. Верные параметры оценки. Эффективность формирования персонала. Автоматизация формирования персонала)

Подбор персонала. Верные параметры оценки, эффективность формирования персонала, автоматизация формирования персонала

Тема 6 Адаптация персонала в организации

Сущность адаптации персонала. Элементы адаптации. Этапы адаптации. Подходы к адаптации. Методы адаптации.

Тема 7 Мотивация и стимулирование персонала в организации

Особенности мотивации как психологического процесса. Мотивационные типы

персонала. Особенности стимулирования труда. Подходы и принципы системы стимулирования труда.

Тема 8 Обучение и развитие персонала в организации

Стратегия развития персонала, система обучения и развития. Современные подходы и методы обучения персонала. Особенности обучения взрослых, стили обучения.

5. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины *Управление человеческими ресурсами* используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1 Сущность и содержание управления человеческими ресурсами в организациях	Тестирование
Тема 2 Эволюция управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами как система.	Тестирование
Тема 3 Кадровая политика в организации	Тестирование
Тема 4 Формирование персонала (кадровое планирование, набор, отбор, подбор персонала)	Тестирование
Тема 5 Формирование персонала (Подбор персонала. Верные параметры оценки. Эффективность формирования персонала. Автоматизация формирования персонала)	Тестирование
Тема 6 Адаптация персонала в организации	Тестирование
Тема 7 Мотивация и стимулирование персонала в организации	Тестирование
Тема 8 Обучение и развитие персонала в организации	Тестирование

Экзамен проводится с применением компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о текущей аттестации обучающихся по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Текущая аттестация по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится в форме компьютерного тестирования.

Вопросы для самопроверки: Выберите правильный вариант ответа на вопрос.

1. Что является объектом кадрового менеджмента?

А. Люди в организациях; отношения, возникающие между ними в процессе труда и управления; кадровые процессы.

В. Организационные стратегии.

С. Организационные структуры.

2. Системное управление персоналом предполагает:

А. Оптимальное соотношение численности сотрудников системы управления персоналом и организационной системы.

В. Соответствие системы управления персоналом требованиям организации.

С. Учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами, а также с другими системами организации и внешней средой.

3. Что такое «политика управления человеческими ресурсами»? (несколько правильных ответов)

а. это набор практических подходов и методов управления, в которых отражены философия работодателя в отношении наемных работников;

б. это цели управления персоналом, связанные с миссией компании;

с. это определенный способ использования персонала для достижения бизнес целей, закрепленный в действующей управленческой инфраструктуре.

4. В каком инструменте набора персонала в организацию определены желаемые личностные характеристики человека?

А. Должностная инструкция.

В. Квалификационная карта.

С. Карта компетенций.

5. В чем заключается эффект предубеждения при отборе кандидатов на должность в организации?

А. На формирование образа влияет предварительно полученная информация о человеке.

В. Созданный образ консервативен, а личность находится в динамике.

С. Есть устойчивая связь между поведением человека и его восприятием окружающими.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-1	Способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-3	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о промежуточной аттестации студентов по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» проводится в форме экзамена.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Примерные тестовые задания к промежуточной аттестации

1. Какие отношения в организации характеризуются как рациональные и регулируются законами, положениями, инструкциями и нормативными актами?

- А. Формальные отношения.
- В. Внеформальные отношения.
- С. Неформальные отношения.

2. Человеческие ресурсы организации это:

А. Комплекс приобретенных и унаследованных качеств сотрудников, которые могут быть использованы организацией в течение определенного времени для производства товаров и услуг.

В. Основной, штатный состав организации, обладающий необходимыми способностями для выполнения задач.

С. Персонал и его качества, соотнесенные с конкретным рабочим местом, социокультурные характеристики, личностно – психологические свойства людей, проявляющиеся в отношении к организации, к ее миссии, целям, культуре.

3. Какие методы управления персоналом отличаются прямым характером воздействия и не допускают свободы выбора сотрудников?

- А. Административные методы.
- В. Экономические методы.
- С. Социально – психологические.

Время на тест 40 минут.

Таблица 3 Оценивание обучающегося на экзамене по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Оценка	Процент верных ответов на вопросы финального теста, %	Требования к знаниям
5, <i>«отлично»</i>	85-100	Способен четко сформулировать сущность и содержание стратегии управления человеческими ресурсами в организации; разновидности и особенности различных стратегий управления человеческими ресурсами в организациях; основные компоненты стратегии управления человеческими ресурсами. Знает инновационные открытия, современные тренды, технологии и продукты в области менеджмента организаций и управления человеческими ресурсами; Знает основные теории мотивации, лидерства и власти; Знает основные принципы групповой динамики, формирования команды; Знает основные типы конфликтов, способы предотвращения и разрешения конфликтов. Может привести примеры.
4, <i>«хорошо»</i>	70-84	Способен сформулировать в общих чертах сущность и содержание стратегии управления человеческими ресурсами в организации; разновидности и особенности различных стратегий управления человеческими ресурсами в организациях; основные компоненты стратегии управления человеческими ресурсами. Имеет представление об инновационных открытиях,

		<p>современных трендах, технологиях и продуктах в области менеджмента организаций и управления человеческими ресурсами;</p> <p>Может назвать основные теории мотивации, лидерства и власти</p> <p>Имеет представление об основных принципах групповой динамики, формирования команды;</p> <p>Знает основные типы конфликтов, способы предотвращения и разрешения конфликтов.</p>
3, «удовлетворительно»	55-69	<p>Формулирует с затруднениями содержание стратегии управления человеческими ресурсами в организации; разновидности и особенности различных стратегий управления человеческими ресурсами в организациях; основные компоненты стратегии управления человеческими ресурсами.</p> <p>Затрудняется привести примеры инновационных открытий, современных трендов, технологиях и продуктах в области менеджмента организаций и управления человеческими ресурсами;</p> <p>Может назвать основные теории мотивации, лидерства и власти, однако не может пояснить их суть.</p> <p>Имеет представление об основных принципах групповой динамики, формирования команды;</p> <p>Знает основные типы конфликтов, способы предотвращения и разрешения конфликтов, затрудняется привести примеры.</p>
2, «неудовлетворительно»	0-54	<p>Не может сформулировать содержание стратегии управления человеческими ресурсами в организации; разновидности и особенности различных стратегий управления человеческими ресурсами в организациях; основные компоненты стратегии управления человеческими ресурсами.</p> <p>Не может привести примеры инновационных открытий, современных трендов, технологиях и продуктах в области менеджмента организаций и управления человеческими ресурсами;</p> <p>Не может назвать основные теории мотивации, лидерства и власти.</p> <p>Не имеет представления об основных принципах групповой динамики, формирования команды;</p> <p>Знает основные типы конфликтов, но затрудняется назвать способы их предотвращения и разрешения.</p>

6. Методические материалы по освоению дисциплины на основе ЭК

Обучающиеся самостоятельно планируют и организуют время, отведенное на освоение дисциплины с учетом сроков прохождения финального компьютерного теста.

Завершая просмотр каждой видеолекции обучающемуся необходимо пройти тест с вопросами для самопроверки, чтобы перейти к просмотру следующей видеолекции. В случае неправильного ответа на вопрос для самопроверки, необходимо ещё раз ознакомиться с содержанием видеолекции и снова пройти тест.

По завершению просмотра всех видеолекций обучающийся проходит финальный компьютерный тест, по итогам которого определяется степень усвоения материала.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература:

1. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/448299>
2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/488711>
3. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — Режим доступа: URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/498843> .
4. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — Режим доступа: URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/489420> .

7.2. Дополнительная литература

1. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/489318> .
2. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/488852>
3. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/491299>
4. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/496849>

5. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/493785>
6. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/493784>

7.3 Нормативные правовые документы

1. Сайт Министерства науки и образования РФ <http://минобрнауки.рф>
2. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (сетевая версия). www.consultant.ru/
3. Собрание законодательства РФ (печатная версия)

7.4 Периодические издания

- Директор по персоналу.
- Кадровое дело.
- Справочник кадровика.
- Управление персоналом

7.5 Интернет-ресурсы:

1. <http://www.rosmintrud.ru> - официальный сайт Министерства труда и социального развития РФ
2. <http://www.ilo.ru> - официальный сайт Международной организации труда
3. <http://www.iprbookshop.ru/> - электронная библиотечная система IPRBooks.
4. <http://e.lanbook.com/> - Электронная библиотечная система «Лань».
5. Информационный правовой портал ГАРАНТ.РУ <http://www.garant.ru/>
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
7. Справочная правовая система КонсультантПлюс <http://www.consultant.ru/>
8. Федеральный правовой образовательный портал в Интернете «Юридическая Россия»
// <http://www.law.edu.ru>

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для дисциплины «Управление человеческими ресурсами» информационные технологии применяются в следующих направлениях:

- демонстрация видеолекций с использованием компьютера и интернета;
- использование электронных изданий, видео- аудио - материалов (через Интернет).

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал

Центр дополнительного образования

Кафедра психологии и социологии управления

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом Алтайского филиала
РАНХиГС

Протокол от «___» _____ 202__ г. № _____

ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

Психология управления

Автор(ы)-составитель(и):

к.соц.н. доцент кафедры
психологии и социологии управления
к.псих.н., доцент,
доцент кафедры
психологии и социологии управления

(подпись)

Я.Э. Меженин

(подпись)

И.В. Михеева

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи итоговой аттестации	4
2. Результаты освоения ДПП	4
3. Формы и объем итоговой аттестации	6
4. Общие требования к итоговым аттестационным испытаниям.....	6
5. Руководство и консультирование итоговой аттестационной работой (при наличии)	7
6. Требования к объему, структуре и оформлению итоговой аттестационной работы (при наличии)	7
7. Процедура проведения итоговых испытаний	7
8. Фонд оценочных средств итоговой аттестации	8
9. Учебно-методическое и информационное обеспечение итоговой аттестации	17
9.1. Нормативные правовые документы.....	17
9.1. Основная литература	17
9.2. Дополнительная литература.....	18
9.3. Интернет-ресурсы	18
9.4. Справочные системы	19
9.5. Иные источники	19
10. Материально-техническое и программное обеспечение итоговой аттестации.....	19

1. Цель и задачи итоговой аттестации

Целью итоговой аттестации предназначена для того, чтобы сформировать у слушателей:

Основные задачи:

- систематизация слушателями знаний и навыков работы в области оценки персонала;
- оценка знаний и навыков слушателей в области работы по оценке персонала

2. Результаты освоения ДПП

Таблица 1

Результаты освоения ДПП

Виды деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПК и ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
ВД2-Консультационная	ПК-13- способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.	Знает теории мотивации, лидерства и власти, процессы групповой динамики и принципы работ с персоналом организации.	Умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры, психологического климата и \или составлять план социально-психологического тренинга, семинара, процедуры, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.	Владеет навыками анализа психологической работы с персоналом организации на практике.
ВД2-Консультационная	ПК-14- способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.	Знает различные психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.	Умеет подбирать методы оптимизации работоспособности и охраны здоровья индивидов и групп в организации в зависимости от поставленной задачи.	Владеет навыками анализа психотехнологий, методов исследования, обследования и преобразования, используемые в психологии труда, инженерной психологии и эргономики; методов оптимизации работоспособности и охраны здоровья

				индивидов и групп в организации.
ВД1- Диагностическая	ДПК 2 -способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, в том числе в рамках организационного поведения.	Знает основные категории, теории позволяющие диагностировать и прогнозировать познавательную и мотивационно-волеую сферу, самосознание, психомоторику, способности, характер, темперамент, функциональные состояния, личностные черты и акцентуации.	Умеет подбирать инструментарий соответствующий диагностической задаче.	Владеет навыками проведения диагностических процедур, направленных на изучение различных психических составляющих личности.
ВД1- Диагностическая	ДПК-3 -способность к отбору и применению психодиагностических методик, в том числе в области психологии управления, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией.	Знает методы психодиагностик и дифференциальной психометрики применительно к конкретным целям, ситуации и контингенту респондентов, с последующей математико-статистической обработкой данных	Умеет применять методы психодиагностик и дифференциальной психометрики применительно к конкретным целям, ситуации и контингенту респондентов, с последующей математико-статистической обработкой данных	Владеет психодиагностическими методиками, в том числе в области психологии управления, адекватными целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией.
Общие (общекультурные) компетенции (ОК) и (или) общепрофессиональные компетенции (ОПК)				

Код и наименование компетенции Знания Умения		Знания	Умения	Практический опыт
ОПК-5 -способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера.		Знает особенности организационной и технической работы по профилактике, развитию, коррекции или реабилитации персонала	Умеет организовать работу по профилактике, развитию, коррекции или реабилитации персонала	Владеет методами профилактики, развития, коррекции или реабилитации персонала
ОПК-3 -способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики.		Знает методы количественной и качественной психологической оценки	Умеет организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики и персонала	Владеет надежными и валидными методами количественной и качественной психологической оценки персонала, организует сбор данных

3. Формы и объем итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме опроса и практического задания.

4. Общие требования к итоговым аттестационным испытаниям

Итоговый экзамен проводится в устной форме. Экзаменационная комиссия определяет уровень сформированности компетенций. Результаты экзамена определяются итоговыми оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», в соответствии с критериями, на основании устной беседы выпускника с членами аттестационной комиссии по экзаменационному билету и дополнительным вопросам.

Критерий	Оценка
Оценка ставится, если при ответе на вопрос экзаменационного билета обучающейся демонстрирует уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующую компетенцию, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность данной проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Компетенции, предусмотренные государственным экзаменом, сформированы. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения. При решении практических заданий демонстрирует свободное владение трудовыми действиями.	«Отлично»
Оценка ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Компетенции, предусмотренные государственным экзаменом, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу	«Хорошо»

<p>излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. При решении практических заданий демонстрирует хорошее владение трудовыми действиями, предусмотренными соответствующими компетенциями.</p>	
<p>Оценка ставится, если компетенции, предусмотренные государственным экзаменом, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач. При решении практических заданий демонстрирует слабое владение трудовыми действиями, предусмотренными соответствующими компетенциями</p>	<p>«Удовлетворительно»</p>
<p>Оценка ставится, если обучающийся не знает и не понимает существа экзаменационных вопросов. Компетенции, предусмотренные государственным экзаменом, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы. При решении практических заданий не демонстрирует владение трудовыми действиями, предусмотренными соответствующими компетенциями.</p>	<p>«Неудовлетворительно»</p>

5. Руководство и консультирование итоговой аттестационной работой (при наличии)

Не предусмотрено программой

6. Требования к объему, структуре и оформлению итоговой аттестационной работы (при наличии)

Не предусмотрено программой.

7. Процедура проведения итоговых испытаний

Итоговые испытания предполагают случайный выбор слушателем билета, содержащего один теоретический вопрос и одно практическое задание (задачу). Время, отведенное на подготовку слушателя по билету составляет не более 1 часа. В порядке очереди слушатели отвечают по вопросам билета. Члены ИАК могут задавать дополнительные вопросы, целью которых является оценка знаний и навыков слушателя.

Условия и график проведения аттестационных утвержденных руководителем структурного подразделения по согласованию с председателем ИАК, доводится до всех членов ИАК и слушателей путем размещения на информационном стенде структурного подразделения и (или) сайте структурного подразделения:

- по программам профессиональной переподготовки - не позднее, чем за 2 недели до начала итоговой аттестации.

Сроки проведения итоговой аттестации и перечень аттестационных испытаний объявляются приказом структурного подразделения о проведении итоговой аттестации слушателей.

Допуск слушателей к итоговой аттестации оформляется приказом структурного подразделения о допуске к итоговой аттестации не позднее дня начала итоговой аттестации, указанной в приказе о проведении итоговой аттестации.

Итоговая аттестация проводится по месту нахождения структурного подразделения, если иное не определено ДПП. В случае выполнения итоговых Аттестационных работ/проектов

Решение ИАК принимается на закрытых заседаниях большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании. При равном числе голосов голос председателя является решающим. По результатам любого из видов итоговых аттестационных испытаний, включенных в итоговую аттестацию, выставляются отметки по двухбалльной ("зачтено", "не зачтено") или четырехбалльной системе ("отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно").

Требования к качеству ответа студентов на экзамене.

Ответы выпускников должны носить интегративный характер, т.е. демонстрировать не только полученные знания, но и умения использовать их в решении конкретных практических задач. Особое внимание уделяется тому, насколько глубоко обучающиеся разбираются в психологических проблемах, способны находить пути их решения. Ответы обучающихся должны свидетельствовать о владении ими понятийным аппаратом психологической науки, понимании закономерностей процессов и механизмов.

Одним из основных требований к качеству ответа на государственном экзамене является способность выпускников показать в процессе решения практической задачи владение теоретическими знаниями

8. Фонд оценочных средств итоговой аттестации

Перечень типовых вопросов для экзамена

1. Сущность, цели и типы кадровой политики в организации.
2. Развитие личности и социализация личности в организации.
3. Теория мотивации
4. Основные психологические подходы в исследованиях мотивации.
5. Влияние самооценки руководителя на индивидуальный стиль деятельности.
6. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.
7. Человеческий капитал организации как объект управления. Структура человеческого капитала организации.
8. Психологические основы эффективности профессиональной деятельности персонала. Профессионализм персонала - гарантия эффективности и качества его работы.
9. Оптимизация численности персонала. Оценка возможностей сотрудников, построение карьеры, формирование управленческого резерва, проектных команд.
10. Цель и задачи системы оценки трудовой деятельности, ее место в системе управления. Подходы к оценке персонала: дефицитарный, нормативный, ресурсный.
11. Критерии оценки как система. Разработка критериев оценки персонала. Формальные и неформальные критерии. Деятельность как основа формирования критериев.
12. Качества личности и критерии оценки. Подходы к формированию системы критериев оценки.
13. Общие требования к критериям оценки. Валидность, надежность, различительная способность оценки.
14. Индикаторы измерения и оценки критериев. Понятие шкалы оценки. Виды оценочных шкал, их возможности и ограничения.
15. Роль специалиста по организационному консультированию в современном российском

обществе.

16. Психологические основы эффективности профессиональной деятельности персонала. Компетенция и компетентность специалистов.
17. Система грейдов как система построения должностных окладов и оценки деятельности.
18. Личностно-профессиональные компетенции персонала как основа построения системы управления человеческим капиталом организации.
19. Личностно-профессиональное развитие управленческих кадров: методологические основания.
20. Технология личностно-профессиональной диагностики и ее возможности. Количественные показатели диагностического комплекса личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров.
21. Содержание и алгоритм проведения личностно-профессиональной диагностики.
22. Технология проведения внутреннего кадрового аудита.
23. Организационно-технологический аспект аудита.
24. Реализация кадровой политики в организации: планирование, привлечение, отбор и найм, адаптация персонала.
25. Реализация кадровой политики в организации: оценка персонала, профессиональное обучение и развитие.
26. Реализация кадровой политики в организации: мотивация и стимулирование персонала.
27. Понятие, цель, задачи и уровни кадрового аудита.
28. Сущность и задачи современных технологий оценки персонала.

Перечень типовых практических заданий (задач) для экзамена

Задание 1.

Решение психодиагностических ситуаций

Необходимо подобрать около 5 психодиагностических методик для решения каждой из предложенных ситуаций и обосновать свой выбор.

В работе секретаря-референта необходимы хорошие память, высокая концентрация внимания, быстрая переключаемость с одного вида деятельности на другой, активность, ответственность, умение устанавливать доброжелательный контакт с посетителями. Какие методики можно использовать для отбора на эту должность и почему именно их?

Задание 2.

Решение психодиагностических ситуаций. Необходимо подобрать около 5 психодиагностических методик для решения каждой из предложенных ситуаций и обосновать свой выбор.

Из нескольких претендентов нужно отобрать одного школьника для участия в городской олимпиаде. У него должны быть хорошо развитое мышление, эмоциональная устойчивость в стрессовой ситуации, желание победить и другие качества. Какие методики можно использовать для отбора будущего победителя и почему именно их?

Задание 3.

Опишите этапы и логику процесса разработки индивидуальной карьерограммы.

Задание 4.

Опишите этапы и логику процесса разработки проекта, направленного на личностный и профессиональный рост сотрудников организации, с выбором и апробацией адекватных цели психологических технологий.

Задание 5.

Опишите этапы и логику процесса разработки и описание модели компетенций. Целевая группа, для которой вы будете разрабатывать модель компетенций может быть задана разными критериями: профессией, специальностью, организацией, должностью и пр. Например, это могут быть: Модель компетенций психолога, Модель компетенций продавца консультанта, Модель компетенций руководителя в сфере здравоохранения, Модель компетенций менеджера по продажам компании "Товар+"

Задание 6.

Провести SWOT-анализ произвольной ситуации.

Задание 7. «Опоздание» Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас. Как вы начнете беседу при встрече? 1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу. 2. Извинитесь перед ним и начнете беседу. 3. Поздоровайтесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который также часто опаздывает, как и вы?» 4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Задание 8. «Общение с подчиненными» Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше общаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего. Какая и почему? 1. «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывая особенности его личности». 2. «Все это мелочи. Главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено». 3. «Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его». 4. «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия»

Задание 9. «Своенравный сотрудник» Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете. Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем? 1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примите обычные меры наказания. 2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт. 3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.

Задание 9. В коллективе, которым Вы руководите, есть неформальный лидер, который однозначно пытается конкурировать с Вами за влияние на людей. Ваши действия?

Задание 10. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в итоге все делает весьма исполнительно. Сотрудник работает в компании около полугода. Чем эта ситуация может быть вызвана? Ваши действия?

Задание 11. Что лучше: идеальный исполнитель со средним потенциалом или «звезда» с большими амбициями и меньшей стабильностью. Обоснуйте. А кого бы Вы взяли на работу?

Задание 12. Представьте себе, что к Вам в подчинение приходит человек, работавший ранее на должности такой же, как у Вас. Чем может быть вызван такой переход и каковы будут Ваши действия?

Задание 13. Один Ваш подчиненный по ошибке, связанной с недостаточным опытом, упустил крупную сделку. Другой сотрудник аналогичную сделку заключил, получив при этом вознаграждение от поставщика. В первом случае компания упустила существенную выгоду, во

втором получила значительную при-быль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и во второй ситуации.

Задание 14. У сотрудника, ранее дававшего отличные результаты, резко снизилась эффективность работы, при этом формально он выполняет все свои обязанности. Чем может быть вызвана такая ситуация и каковы Ваши действия?

Задание 15. У Вас в подчинении работает человек, который уже несколько перерос свою позицию. Однако в силу различных причин карьерного роста быть не может, а доход достаточно высокий, также есть комиссионные. Предложите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Задание 16. Почти 15 лет Анастасия работала на крупном предприятии, одном из лучших предприятий оборонной отрасли, но в связи с трудностями переходного периода была уволена. Анастасии пришлось искать себе другую работу. Она случайно натолкнулась на объявление в газете о возможности подстричь газоны в частных хозяйствах. Вскоре Анастасия уже подстригала газоны в нескольких хозяйствах и дела у нее шли хорошо. Однажды она окончательно решила основать собственное дело - заняться уходом за газонами и лужайками. Она испытывала облегчение, что больше не придется нервничать в поисках работы, и радовалась, что станет сама себе хозяйкой и начальником. Правда, ее немного пугала полная самостоятельность, тем не менее, Анастасия хотела добиться успеха. Поначалу дело шло медленно, но постепенно все больше людей узнавали об Анастасии и просили заняться их хозяйством. Некоторые были рады, переложить на нее всю работу, другие «переметнулись» к ней от профессиональных фирм по уходу за садом. Уже к концу первого года самостоятельной работы Анастасия знала: этим способом она сможет зарабатывать себе па жизнь. Она стала заниматься и другой работой: прополкой и подкормкой газонов и садилов, а также стрижкой кустарника. Дело пошло настолько хорошо, что Анастасия наняла двух помощников. Через некоторое время ей удалось расширить дело так, что каждый из нанятых работников стал специализироваться па определенной группе клиентов, привлекая при необходимости в помощь своих родственников (в основном пенсионеров). Но при этом ухудшилось качество работы, и часть клиентов снова вернулись к профессиональным фирмам.

Контрольные вопросы и задания:

1. На какой стадии жизненного цикла в данный момент находится организация Анастасии?
2. Как преодолеть кризис этого периода?
3. Может ли помочь составление рабочего графика в повышении и гарантии качества работ?

Задание 17. Представьте, что Вы специалист по управлению персоналом, член команды по организации и проведению кадрового аудита в одной из организаций потребительской кооперации, а именно, на небольшом консервном заводе, занимающемся переработкой овощей и фруктов. На предприятии работает 80 человек из них 25 – управленцы и специалисты, остальные – рабочие. В последние годы предприятие стало терять конкурентоспособность из-за недостаточного качества выпускаемой продукции и не возможности ее реализации на насыщенном подобными товарами рынке. Руководство предприятия приняло решение о широкомасштабном внутреннем исследовании с целью выявления причин такой ситуации и пригласило специалистов для проверки разных направлений деятельности предприятия, в том числе и по управлению персоналом.

Контрольные вопросы и задания:

1. Определите направление Вашей работы и последовательность Ваших действий.
2. По каждому направлению сформулируйте по 3 вопроса, на которые хотели бы получить ответы в ходе обследования. Ответ можно оформить в таблице.

Задание 18. Руководитель, желающий стать лидером коллектива, обратился к психологу с просьбой выявить его слабые и сильные стороны для своего развития. Какие методы помогут сделать это и почему именно они?

Задание 19. Администрация организации планирует перевести сотрудников на индивидуальный график труда и отдыха на рабочем месте. Какие методы могут помочь правильно спланировать этот график с учетом личностных особенностей и работоспособности и почему именно они?

Задание 20. Известное кадровое агентство, специализирующееся в основном на прямом поиске специалистов, решило освоить новое направление деятельности (создать новую компанию под новым брендом, не рекламируя его как новое направление деятельности этого агентства) — поиск и закрытие вакансий среднего и низшего звена поточным методом. Первоначально методы работы и мотивация персонала были перенесены без изменений из главного агентства.

1. Поиск компаний-клиентов осуществлялся на тематических выставках, никакой рекламы в специализированных газетах дано не было. В результате подобной тактики было приобретено очень мало клиентов, с единичными обращениями за закрытием вакансий. Не было обеспечено постоянного и большого притока заказов и компаний-клиентов.

2. В компанию набирались люди без опыта работы в рекрутинге, которым практически сразу давали для закрытия трудные вакансии, называя это «тренажером для новичков». (В главном агентстве существует рабочая группа, в которой руководитель рабочей группы (рекрутер, который имеет успешный опыт самостоятельного закрытия большого числа вакансий) подбирает себе ассистентов, которых учит на первоначальном этапе и постоянно контролирует в дальнейшем.)

3. Схема мотивации была перенесена из главного агентства (фиксированный оклад + % от закрытия вакансий), где существовала жесткая норма прибыли в месяц на человека. После 3—4 месяцев работы среди новичков (5 человек) определялся один лидер, человек, которому удавалось закрывать от 3 до 5 вакансий в месяц. Все остальные сотрудники ушли из агентства, не закрыв ни одной, либо закрыв одну вакансию за все время работы в компании. Агентство ни разу не выполнило план работы в месяц и не принесло заявленной прибыли. На основании этого руководство компании решило поменять мотивацию персонала и браться за выполнение заявок только на подбор типовых вакансий (торговые представители, секретари, водители, менеджеры по продажам). Бюджет на рекламу бренда компании и на подачу рекламных объявлений об открытых вакансиях в газеты не был выделен. Поиск кандидатов осуществлялся только при помощи бесплатных интернет-сайтов. Заказов не прибавлялось. Схема мотивации была предложена следующая: фиксированный оклад + маленький бонус (фиксированный) за каждую закрытую вакансию. Постоянно набирались новые сотрудники без опыта работы. А рекрутеры, проработавшие уже несколько месяцев, не были полностью обеспечены заказами. По результатам работы по новой схеме мотивации в следующем квартале — из 6 штатных рекрутеров осталось 2. Из вновь набранных сотрудников осталось работать 4 человека, 5 человек ушли через неделю работы. Агентство ни разу не смогло принести заявленную прибыль.

Вопросы и задания к кейсу 1. На какой стадии и фазе развития находится

анализируемая компания? 2. Назовите проблемы стратегического развития компании. 3. Каких сотрудников (опыт и личные качества) нужно было бы привлечь на работу в данную компанию? 4. Составьте план адаптации новых сотрудников. 5. Какую схему мотивации рекрутера можно было бы предложить в данных условиях?

Задание 21. Евгений Кафельников, генеральный директор Международного центра по обучению управлению, обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом. Руководимый им центр перерос, по мнению Евгения, границы неформальной организации и нуждается в формальных системах управления, прежде всего системе оценки персонала. За три года своего существования Центр превратился из объединения трех коллег в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения руководителей, специалистов по финансам, бухгалтерскому учету и стратегическому управлению. Центр предлагает общие программы для всех желающих, а также разрабатывает специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 70% объема работ Центра. По мнению Евгения, начальный период «компании-семьи», когда «каждый старался изо всех сил», завершился, и Центр нуждается в формальной системе оценки работы каждого из сотрудников.

Вопросы и задания к кейсу 1. Сформулируйте проблему, с которой столкнулась организация. 2. Определите организационную культуру организации. 3. Определите стадию и цикл развития организации. 4. Какова структура организации? 5. Какие цели в области управления персоналом должны быть поставлены? 6. Какие рекомендации можно было бы сформулировать?

Задание 22. Частная компания занимается курьерской доставкой корреспонденции по Москве. В обязанности сотрудников отдела по работе с клиентами входит прием заказов и оформление документов на доставку в течение одного дня. Заказы принимаются утром, с 8.00 до 9.30. Штат отдела составляют операторы, в основном молодые девушки. Работа начинается рано. Девушки опаздывают. Часть звонков, в том числе срочных, остается без ответа. Компания теряет клиентов. Руководство отдела и компании боролось с опозданиями следующими методами: — полная смена персонала; — штрафы за опоздания, вплоть до увольнения; — премирование за первых клиентов. Все оказалось недейственным. Наконец, решили применить современные методы управления персоналом: привлечь девушек к управлению компанией, вовлечь их в процесс решения задач, стоящих перед организацией. Было организовано собрание трудового коллектива отдела, где руководство наглядно (с цифрами и графиками) продемонстрировало операторам, как важна их качественно выполненная работа для компании, какое финансовое значение она имеет. В итоге сотрудницам отдела по работе с клиентами было предложено самостоятельно решить существующую проблему с опозданиями и в дальнейшем подбирать и формировать коллектив отдела коллегиально. Девушки справились с данной задачей отлично. Привлечение их к решению проблемы позволило им осознать свою значимость для компании. У сотрудниц появилась мотивация к качественному труду. В процессе поиска решения сама собой решилась проблема с опозданиями. Руководство компании признало высокую эффективность такого подхода. Было принято решение и дальше его использовать.

Вопросы и задания к кейсу 1. В чем причина неэффективности тех методов, которые руководство использовало ранее? 2. Охарактеризуйте решение, использованное руководством. 3. Чем можно объяснить успех применения современных методов управления персоналом? 4. Предложите другие эффективные способы решения данной проблемы.

Задание 23. Компания «DD» была организована в 2000 г., в результате разделения

компании «К» на две различных организации. До этого момента компания «К» существовала на рынке 4 года. Компания «DD» и компания «К» входят в крупный холдинг. Численность компании «DD» составляет 36 человек, за последний год в компании поменялось 20 человек. В отделе продаж работает 6 человек. Из них больше года — 2 человека. В сервисной службе работает 15 человек, из них больше года — 8 человек. Отдел дизайнеров (8 человек) за год не изменился по составу работников, однако в этом отделе существенно ухудшился психологический климат. Административный отдел в прошлом году пополнился двумя сотрудниками (стало 9 человек). За последнее время в компании на фоне уменьшения чистой прибыли увеличились операционные расходы. Можно отметить также отсутствие стабильности в продажах. В работе организации нет прописанных четких правил, инструкций, положений, сотрудники не знают слова «приказ», начальник есть только в транспортном отделе. Остальные напрямую подчиняются директору компании, линейных менеджеров нет. Менеджеры помимо поиска и привлечения клиентов занимаются контролем за работой над проектом. Над одним проектом работают менеджер, дизайнер и бригада установщиков. Одновременно менеджер ведет 6—8 проектов и работает с разными дизайнерами. Настроение у персонала скептическое, многие сотрудники поговаривают об увольнении.

Вопросы и задания к кейсу 1. Определите стадию развития организации. 2. Определите организационную культуру организации. 3. Какие проблемы в организации вы увидели? 4. Какие действия вы бы предприняли в данной ситуации?

Задание 24. Когда крупная телефонная компания «Mostel» выделилась из государственного монополиста «РосТел», ее спокойному, защищенному и регулируемому существованию пришел конец, и она оказалась в ситуации, когда конкуренция на рынке диктует идеологию сокращения затрат. До отделения в «Mostel» работало порядка 10 тыс. человек, и имелось 7 уровней управления — от мастера до генерального директора. На момент отделения только 20% руководящих сотрудников имели высшее образование. Кроме того, большая часть руководителей среднего звена имела только отличные технические знания в области связи и слабую подготовку в вопросах управления. До отделения основной ценностью компании было обеспечение клиентов телефонным обслуживанием на обещанном высоком уровне. Считалось, что размер затрат не относится к важным факторам. Система стимулирования сотрудников исходила из идеи поддержания заданного уровня обслуживания клиентов. Кроме того, выделившись из «РосТел», «Mostel» обрел право конкурировать в новых, ранее запретных для нее областях — продажа телефонного оборудования, междугородная телефонная связь и т.д. Стратегический план компании включал решение ряда задач: 1) сокращение численности с 10 до 5 тыс. человек, сохраняя при этом нужный уровень обслуживания; 2) сокращение уровней управления хотя бы на один; 3) повышение уровня предпринимательских навыков сотрудников. Назовем трудности, с которыми столкнулась компания.

1. Она не имела опыта проведения больших сокращений.

2. Сотрудникам, вышедшим на пенсию, компания выплачивала пенсию и пособие на медицинское обслуживание. В результате намечаемого сокращения численность активных пенсионеров должна была возрасти приблизительно с 1 до 4 тыс. человек, что в свою очередь должно было привести к расширению отдела социального обеспечения.

3. На переподготовку нужно было отправить очень большое количество сотрудников.

4. Что делать с руководителями, должности которых будут сокращены при проведении мероприятий по сокращению уровней управления?

5. Систему оплаты труда необходимо было изменить в соответствии с новой политикой компании.

Вопросы и задания к кейсу 1. Сколько времени понадобится компании для проведения мероприятий по реорганизации? 2. Что бы вы положили в основу оценки

результатов деятельности сотрудников компании? 3. Предложите мероприятия по набору и (или) сокращению кадров.

Задание 25. Строительный холдинг затратил большие суммы денег на покупку нескольких цементных заводов и на внедрение новейших технологий. Предварительные расчеты окупаемости показали, что если не будут привлечены дополнительные инвестиции, то компания начнет получать прибыль от вложений только через 50 лет. Финансовое положение критическое. Если не удастся быстро получить крупные заказы, то придется приостановить часть производства. Но это означает, что компании придется оставить без работы несколько тысяч рабочих в разных городах. Последствия такой акции окажутся катастрофическими не только для рабочих, но и для города, в котором они живут. Президент компании пытается заинтересовать правительство страны в размещении крупного заказа. Он передает несколько пакетов документов для участия в тендерах на строительство крупных государственных спорткомплексов, но процедура принятия решения и объявления победителя займет около восьми месяцев. Он узнает, что один министр, обладающий правом окончательного решения, глубоко увяз в долгах. Президент устанавливает с ним конфиденциальный контакт и предлагает ему 1 млн долларов наличными за предоставление его фирме контракта на строительство. Министр соглашается, и они заключают сделку. Деньги уплачены, и контракт заключен. Президент утверждает, что его поступок оправдан, так как его предприятие, рабочие места и сам город, где они находятся, спасены. Министр, в свою очередь, может расплатиться с долгами. Он избежал публичного скандала, тем самым сохранил свое рабочее место, и репутация министерства не пострадала. Следовательно, польза от совершенной сделки больше, чем вред от дачи взятки министру.

Вопросы и задания к кейсу. 1. Оправдано ли решение президента? Если считаете, что оправдано, то почему? Можно ли в подобных ситуациях ради нужд компании нарушать закон и нормы морали? Какое, по Вашему мнению, решение было бы наиболее верным для компании?

Задание 26. Несмотря на то, что Ирина П. и Сергей Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей оказывается в одном отделе с Ириной. После перехода Сергея в отдел, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решилась на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на

должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.

Вопросы и задания к кейсу .1. Кто из участников выбрал неверную модель поведения? Можно ли было избежать конфликта? От кого это зависело? Смогут ли коллеги наладить отношения?

Задание 27. Компания по оказанию ремонтных услуг насчитывала 57 сотрудников, среди них: – пять бригад по пять-шесть работников по ремонту и монтажу; – два менеджера по продажам; – сотрудники, обслуживающие офис и выполняющие работу с персоналом. В год на одну бригаду приходилось около 15 заказов на ремонтные работы, которые они проводили в среднем по три с половиной недели. Работали всегда динамично и качественно. Стоимость услуг по рынку была средней. По сравнению с конкурентами некоторые услуги оказывали дешевле, а некоторые немного дороже. При этом в год всего 3–4 % клиентов отказывались от услуг на этапе переговоров. От бригад отказы не зависели, так как клиенты уходили после разговора с менеджерами по продажам. За последние полгода число отказавшихся выросло до 10 %. Когда спрашивали у менеджеров отдела продаж о причинах, те не могли их назвать. Обратились к службе безопасности, чтобы проверить потоки информации, которые поступали в компанию и исходили от нее к клиентам. Выяснили, что из шести замерщиков, которые выезжали к клиентам после получения заказа из отдела продаж, двое отдавали заказы конкурентам. Как выяснилось, виновников не устроили объем работы и размер заработка. Нужно было не только произвести сами замеры, но еще и заинтересовать клиента: рассказать о материалах, предложить разные варианты установки и крепежа, порекомендовать, что лучше подойдет. Но вознаграждение за такую работу с клиентами не полагалось. Замерщики настаивали, что это работа продавцов. Независимо от того, сколько заказов замерщик принес в компанию, зарплата составляла 20–25 тысяч рублей в месяц. Процент получали только менеджеры по продажам, договаривающиеся о проведении замеров и рассчитывающие точную сумму заказа.

Вопросы и задания к кейсу.1. Дайте оценку действиям замерщиков. Можно ли осуждать сотрудников за то, что им недоплачивают? Справедливо ли, по Вашему мнению, начисляется вознаграждение всем категориям сотрудников? Предложите компании решение проблемы.

Задание 28. В проектно-информационной компании работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы. Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылаясь на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии. Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадила Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.

Вопросы и задания к кейсу. 1. Разъясните позицию участников кейса. Кто, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию? Есть ли ошибки в решениях руководителя? Какие? Как должны поступить участники, чтобы разрешить возникшую проблему? Предложите компании решение проблемы.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение итоговой аттестации

9.1. Нормативные правовые документы

1. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37). – Документ опубликован не был. – Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.

9.2 Основная литература

1. Литвак, Б. Г. Стратегический менеджмент : учебник для бакалавров / Б. Г. Литвак. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 507 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2929-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508941>
2. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493542>
3. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / А. Н. Кошелева [и др.] ; под редакцией А. Н. Кошелевой, В. В. Хороших. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00775-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498870>
4. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 1 : учебник для вузов / М. К. Акимова [и др.] ; под редакцией М. К. Акимовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9948-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498903>
5. Психодиагностика. Теория и практика в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / М. К. Акимова [и др.] ; под редакцией М. К. Акимовой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 341 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9946-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498904>
6. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488970>
7. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489357>
8. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488806>
9. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00009-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:

<https://urait.ru/bcode/492358>

10. Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488940>

9.1. Дополнительная литература

1. Леонова, Е. В. Эмпирические методы психологического исследования : учебное пособие для вузов / Е. В. Леонова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10982-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495021>
2. Диянова, З. В. Общая психология. Познавательные процессы. Практикум : учебное пособие для вузов / З. В. Диянова, Т. М. Щеголева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12122-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492891>
3. Каменская, В. Г. Психодиагностика ребенка : учебник / В.Г. Каменская, О.А. Драганова, Л.В. Томанов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 350 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1018195. - ISBN 978-5-16-015132-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1018195>
4. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489072>
5. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493554>
6. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489142>
7. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации : практическое пособие : [16+] / О. Жигилий, А. Глотова, Э. Борчанинова [и др.] ; ред. М. Савина. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 279 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=81814>
8. Болотова, А. К. Прикладная психология. Основы консультативной психологии : учебник и практикум для вузов / А. К. Болотова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 341 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06391-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488988>
9. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00294-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492050>

9.2. Интернет-ресурсы

- «Портал электронных психологических изданий»:
 - <http://www.rpsu.ru> — Российское психологическое общество
 - <http://www.voppsy.ru> — «Вопросы психологии»

- <http://www.psyedu.ru> — «Психологическая наука и образование»
- <http://www.apa.org/journals> — журналы Американской психологической ассоциации

9.3. Справочные системы

Использование справочных систем не предусмотрено курсом.

9.4. Иные источники

1. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492286>
2. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для вузов / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 204 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06474-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492415>
3. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493973>
4. Решетников, М. М. Психологическое консультирование. Случаи из практики : практическое пособие / М. М. Решетников. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 97 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05664-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493471>

10. Материально-техническое и программное обеспечение итоговой аттестации

Для обеспечения учебного процесса и аттестации филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации, итоговой аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Все аудитории оснащены видеопроjectionным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для занятий укомплектованы необходимой мебелью.

Филиал располагает компьютерными классами с комплектом лицензионного программного обеспечения MicrosoftOffice, «Консультант-Плюс»; операционной системой семейства MicrosoftWindows; пакетом офисных программ MicrosoftOffice; справочной правовой системой «Консультант Плюс»; электронным периодическим справочником «Система ГАРАНТ»); электронно-библиотечными системами; автоматизированной информационно-библиотечной системой Алтайского филиала РАНХиГС.

В филиале создана электронная информационно-образовательная среда, обеспечен доступ к системе онлайн обучения «Moodle».

Библиотека располагает рабочими местами для студентов/слушателей, оснащенными компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: электронный зал для самостоятельной работы, электронный зал для научно-исследовательской работы.

В филиале имеются специальные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (видеопроjectionное оборудование: видеопроектор, экран/телевизор, компьютер с комплектом лицензионного ПО, доступ к сети «Интернет»): лингафонные кабинеты, аудитории для групповой работы, для проведения тренингов и т.д.