

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 19.01.2022 09:30:41
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341493b4c0e48bb3a18c939f31

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
Ректор Л.М. Железнов
«23» мая 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

Направление подготовки 34.03.01 Сестринское дело

Направленность (профиль) ОПОП - Сестринское дело

Форма обучения очно-заочная

Срок освоения ОПОП 4 года 6 месяцев

Кафедра психологии и педагогики

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана на основе:

1) ФГОС ВО по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело, утвержденного Министерством образования и науки РФ «22» сентября 2017 г., Приказ № 971.

2) Учебного плана по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело, одобренного ученым советом ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России «26» апреля 2019 г. протокол № 4.

3) Профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом", утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г., приказ N 691н

4) Профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования", утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. приказ N 608н

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена:
кафедрой психологии и педагогики «26» апреля 2019г. (протокол № 9/1)

Заведующий кафедрой Новгородцева И.В.

Ученым советом социально-экономического факультета
«22» мая 2019г. (протокол № 5)

Председатель Ученого совета факультета Шмакова Л.Н.

Центральным методическим советом «23» мая 2019г. (протокол № 5)

Председатель Е.Н. Касаткин

Разработчики:

заведующий кафедрой
доцент, психологии и педагогики, к.п.н.

И.В. Новгородцева

Рецензенты:

Внутренний рецензент:
заведующий кафедрой гуманитарных и социальных наук
ФГБОУ ВО Кировского ГМУ,
к.и.н., доцент Л.Г. Сахарова

Внешний рецензент:

Заведующая отделением сестринского дела и фельдшеров,
Кировского медицинского колледжа,
к.п.н. О.В. Бельтюкова

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП	4
1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)	4
1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)	4
1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	4
1.4. Объекты профессиональной деятельности	4
1.5. Виды профессиональной деятельности	4
1.6. Формируемые компетенции выпускника	4
Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	5
Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)	5
3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)	5
3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	6
3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий	6
3.4. Тематический план лекций	6
3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)	8
3.6. Самостоятельная работа обучающегося	9
3.7. Лабораторный практикум	9
3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ	10
Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)	10
4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	10
4.2. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	10
4.2.1. Основная литература	10
4.2.2. Дополнительная литература	10
4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	10
4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем	11
4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	11
Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)	12
Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	13
Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	13

Раздел 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Цель: усвоение основ психологии управления, создание возможностей применения психолого-управленческих знаний и умений в практической работе сестринских кадров.

1.2. Задачи изучения дисциплины (модуля)

- формирование знаний о психологии управления в системе подготовки и профессионального развития сестринских кадров;
- формирование умений обеспечивать в медицинских организациях благоприятные условия для пребывания пациентов и трудовой деятельности медицинского персонала.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Психология управления» относится к блоку Б 1. Дисциплины (модули), части, формируемой участниками образовательных отношений, дисциплины (модули) по выбору.

Основные знания, необходимые для изучения дисциплины формируются при изучении дисциплин: «Психология», Психология профессиональной деятельности».

Является предшествующей для изучения дисциплин: «Лидерство в сестринском деле», «Деловые коммуникации в сестринском деле», «Психология конфликта».

1.4. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших рабочую программу дисциплины (модуля), являются:

- физические лица (пациенты),
- население,
- сестринский персонал,
- совокупность средств и технологий, направленных на создание условий для охраны здоровья граждан
- обучающиеся по программам среднего профессионального образования, дополнительного среднего профессионального образования.

1.5. Типы профессиональной деятельности

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

- организационно-управленческий.

1.6. Формируемые компетенции выпускника

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование у выпускника следующих компетенций:

№ п/п	Результаты освоения ОПОП (индекс и содержание компетенции)	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства	
			Знать	Уметь	Владеть	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
1	2	3	4	5	6	7	8

1.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД УК 3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	основные приемы и нормы социального взаимодействия; нормы и правила общения в коллективе	устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; осуществлять социальное взаимодействие	простейшим и методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; взаимодействия и реализации своей роли в команде	Учебные задачи	Тестирование, собеседование
----	---------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	-----------------------------

Раздел 2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 216 зачетных единиц, 6 час.

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры
1			№ 6
Контактная работа (всего)		22	22
в том числе:			
Лекции (Л)		8	8
Практические занятия (ПЗ)		14	14
Самостоятельная работа (всего)		86	86
В том числе:			
- Подготовка к занятиям		22	22
- Подготовка к промежуточному контролю		32	32
- Подготовка к текущему контролю		32	32
Вид промежуточной аттестации	зачет	контактная работа (ПА)	
		самостоятельная работа	
Общая трудоемкость (часы)		108	108
Зачетные единицы		3	3

Раздел 3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

3.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Код компетенции	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание разделов дидактических единицах (темы разделов)
1	2	3	4
1.	УК-3	Психология управления как наука	Понятие психологии управления. Психология управления как наука. Связь психологии

			управления с другими науками. Научные школы менеджмента. Управленческие роли руководителя. Содержание деятельности руководителей. Функции управления.
2.	УК-3	Психология личности менеджера	Личность менеджера. Аутогенный менеджмент
3.	УК-3	Психология работы в организации	Организационный контекст управления. Руководство в системе менеджмента. Формирование групп в организации.
4.	УК-3	Коммуникация в организации	Психология делового общения. Психология принятия управленческих решений. Управление конфликтами и стрессами. Переговоры.

3.2. Разделы дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин			
		1	2	3	4
1.	Психология конфликта	+	+	+	+
2.	Лидерство в сестринском деле	+	+	+	+
3.	Деловые коммуникации в сестринском деле	+	+	+	+

3.3. Разделы дисциплины (модуля) и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Л	ПЗ	СРС	Всего часов
1	2	3	4	5	6
1.	Психология управления как наука	2	-	20	24
2.	Психология личности менеджера	2	4	22	28
3.	Психология работы в организации	2	4	22	28
4.	Коммуникация в организации	2	6	22	28
	Итого:	8	14	86	108

3.4. Тематический план лекций

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика лекций	Содержание лекций	Трудоемкость (час)
				6 семестр
1	2	3	4	5
1.	1	Психология управления как наука	Понятие управления. Предмет и объект психологии управления. Связь психологии управления с другими науками. Эволюция менеджмента как науки. Управленческие роли руководителя. Содержание деятельности руководителей. Функции управления.	2
2.	2	Аутогенный менеджмент	Предпосылки жизненного успеха. Планирование карьеры. Целеполагание. Структура деятельности, ведущей к успеху. Условия успешного управления своим	2

			поведением.Имидж. Психологические исследования социальной перцепции. Имидж в деловой сфере. Личностный имидж. Разработка имиджа, самопрезентация. Симпатия и взаимодействие. Роль имиджа при устройстве и приеме на работу.	
3.	3	Организационный контекст управления	Понятие организации. Основные характеристики организации. Типы организации. Внутренняя среда и внешняя среда организации. Понятие организационной структуры. Модели организационных структур. Жизненные стадии и циклы организации. Понятие уровня организационного управления. Иерархия управленческих уровней и должностная дифференциация руководителей. Понятие организационной культуры. Содержательные характеристики организационной культуры. Организационная культура и организационная социализация. Понятие организационного климата. Организационный и психологический климат. Составляющие психологического климата. Влияние организационного и психологического климата на эффективность функционирования организации. Совместимость и сплоченность сотрудников. Социально-экономические и психологические факторы и критерии эффективности организации.	2
4.	4	Психология делового общения	Понятие коммуникации. Структура и этапы коммуникативного процесса. Типы внутриорганизационных коммуникаций. Вербальные и невербальные составляющие коммуникативного процесса. Модели коммуникативных сетей и эффективность управления. Неэффективные коммуникации: причины и последствия. Факторы оптимизации коммуникативного обмена. Деловое общение как один из уровней общения. Психологические модели делового общения. Выступления в работе менеджера. Типы ораторов. Пространственная организация выступления. Подготовка	2

			выступления. Проба речи. Ответы на вопросы.	
Итого:				8

3.5. Тематический план практических занятий (семинаров)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Содержание практических занятий	Трудоемкость (час)
				6 семестр
1	2	3	4	5
1.	2	Личность менеджера	Личностные особенности преуспевающего менеджера. Модели личности менеджера. Типологии личности: однофакторные, многофакторные. Стили делового поведения. Управление своим развитием, поведением. Начальные условия для самоуправления. Личностный рост, психологический возраст. Личностные ограничения в работе менеджера.	2
2.	2	Руководство в системе менеджмента	Понятие руководства. Психологические теории социально-психологического воздействия. Основные концепции управления людьми в организации. Составляющие управления поведением других. Авторитет руководителя (должностной и психологический). Понятие стиля руководства. Основные стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Стил и эффективность руководства. Факторы, влияющие на формирование стиля. Стил управления и результаты деятельности. Мотивирование. Постановка целей.	2
3.	3	Психология принятия управленческих решений	Характеристика основных управленческих решений. Основные этапы выработки решений. Роль психологических характеристик в принятии решений. Личностные, ситуационные и временные детерминанты принятия решений. Факторы, влияющие на принятие решений. Мотивация принятия решений. Руководитель как организатор и координатор деятельности по реализации решений.	2
4.	3	Управление конфликтами и	Понятие организационного конфликта. Психологические теории	2

		стрессами	конфликта. Природа конфликта, его функции. Объективные и субъективные причины. Структура конфликта, виды объектов. Типология организационных конфликтов. Динамика конфликта. Влияние личностных особенностей человека на ход и развитие конфликта. Типология конфликтных личностей. Модели поведения участников в конфликте. Управление конфликтной ситуацией. Методы разрешения конфликтов. Предупреждение, стимулирование и прогнозирование конфликтов. Понятие стресса. Причины стресса: организационные и личностные. Характеристика факторов, снижающих стресс. Методы индивидуального снижения стресса. Руководитель как источник роста и снижения стресса у подчиненных.	
5.	4	Переговоры	Условия эффективности переговоров. Психологический контакт и методы его установления. Структура переговоров. Стадии и правила ведения переговоров. Стили ведения переговоров, их достоинства и недостатки. Роль посредника в переговорном процессе.	4
6.	4	Зачет		2
Итого:				14

3.6. Самостоятельная работа обучающегося

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1.	6	Психология управления как наука	подготовка к занятиям, подготовка к промежуточному контролю, подготовка к текущему контролю	24
2.		Психология личности менеджера	подготовка к занятиям, подготовка к промежуточному контролю, подготовка к текущему контролю	28
3		Психология работы в организации	подготовка к занятиям, подготовка к промежуточному контролю, подготовка к текущему контролю	28
4		Коммуникация в организации	подготовка к занятиям, подготовка к промежуточному контролю, подготовка к текущему контролю	28
Итого часов в семестре:				86
Всего часов на самостоятельную работу:				86

3.7. Лабораторный практикум

Не предусмотрено учебным планом.

3.8. Примерная тематика курсовых проектов (работ), контрольных работ

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены.

Раздел 4. Перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения дисциплины (модуля)

4.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

- методические материалы по изучению дисциплины «Педагогика», авторы: зав.кафедрой психологии и педагогики, к.п.н., доцент Новгородцева И.В.

4.2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

4.2.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Психология управления	Р.В. Козьяков	Москва: Директ-Медиа, 2014	-	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

4.2.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие в ЭБС
1	2	3	4	5	6
1.	Психология управления	Р.В. Козьяков	Москва: Директ-Медиа, 2014	-	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Журнал «Вопросы психологии» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.vorpsy.ru>.

Журнал практической психологии и психоанализа [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://psyjournal.ru/>.

Вестник университета российской академии образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.vestnikurao.ru/>.

Московский психологический журнал [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://magazine.mospsy.ru/>.

Научный электронный журнал «Психологические исследования» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.psystudy.com/>.

Всероссийское издание для психологов «Психологическая газета» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.psy.su/>. Учредитель — группа компаний «ИМАТОН» (г. Санкт-Петербург).

4.4. Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем

В учебном процессе используется лицензионное программное обеспечение:

1. Договор Microsoft Office (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный),
2. Договор Microsoft Office (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
3. Договор Microsoft Office (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный).
4. Договор Windows (версия 2003) №0340100010912000035_45106 от 12.09.2012г. (срок действия договора - бессрочный)
5. Договор Windows (версия 2007) №0340100010913000043_45106 от 02.09.2013г. (срок действия договора - бессрочный),
6. Договор Windows (версия 2010) № 340100010914000246_45106 от 23.12.2014г. (срок действия договора - бессрочный),
7. Договор Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License от 12.07.2018, лицензии 685B-МУ\05\2018 (срок действия – 1 год),
8. Автоматизированная система тестирования Indigo Договор № Д53783/2 от 02.11.2015 (срок действия бессрочный, 1 год технической поддержки),

Обучающиеся обеспечены доступом (удаленным доступом) к современным профессиональным базам данных и информационно-справочным системам:

- 1) Научная электронная библиотека e-LIBRARY. Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>.
- 2) Справочно-поисковая система Консультант Плюс – ООО «КонсультантКиров».
- 3) «Электронно-библиотечная система Кировского ГМУ». Режим доступа: <http://elib.kirovgma.ru/>.
- 4) ЭБС «Консультант студента» - ООО «ИПУЗ». Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru>.
- 5) ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - ООО «НексМедиа». Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.
- 6) ЭБС «Консультант врача» - ООО ГК «ГЭОТАР». Режим доступа: <http://www.rosmedlib.ru/>
- 7) ЭБС «Айбукс» - ООО «Айбукс». Режим доступа: <http://ibooks.ru>.

4.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Наименование специализированных помещений	Номер кабинета, адрес	Оборудование, технические средства обучения, размещенные в специализированных помещениях
- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	№ 313, г. Киров, ул. К. Маркса, 137, (1 корпус)	учебная мебель, ПК, мультимедиа оборудование
учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	№ 313, г. Киров, ул. К. Маркса, 137, (1 корпус)	учебная мебель, ПК, мультимедиа оборудование

учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	№ 313, г. Киров, ул. К. Маркса, 137, (1 корпус)	учебная мебель, ПК, мультимедиа оборудование
учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации	№ 313, г. Киров, ул. К. Маркса, 137, (1 корпус)	учебная мебель, ПК, мультимедиа оборудование
помещения для самостоятельной работы	№ 313, г. Киров, ул. К. Маркса, 137, (1 корпус)	учебная мебель, ПК, мультимедиа оборудование

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Раздел 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает: контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и самостоятельную работу.

Основное учебное время выделяется на самостоятельную работу.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине выступают классические лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

При проведении учебных занятий кафедра обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

Лекции:

Классическая лекция.

Рекомендуется при изучении всех тем. На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к зачету, а также для самостоятельной работы.

Изложение лекционного материала рекомендуется проводить в мультимедийной форме. Смысловая нагрузка лекции смещается в сторону от изложения теоретического материала к формированию мотивации самостоятельного обучения через постановку проблем обучения и показ путей решения профессиональных проблем в рамках той или иной темы.

Практические занятия:

Практические занятия по дисциплине проводятся с целью приобретения практических навыков в области психологии.

Практические занятия проводятся в виде собеседований, обсуждений, решения ситуационных задач, тестовых заданий.

Выполнение практической работы обучающиеся производят как в устном, так и в письменном виде, в виде презентаций.

Практическое занятие способствует более глубокому пониманию теоретического материала учебной дисциплины, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности обучающихся.

При изучении дисциплины используется форма практических занятий: семинар традиционный по всем темам.

Самостоятельная работа:

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку по всем разделам дисциплины «Психология управления» и включает написание контрольной работы, подготовку к

текущему контролю, подготовку к промежуточной аттестации.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине «Психология управления» и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам университета и кафедры. Написание контрольной работы способствует формированию навыков использования учебной и научной литературы, глобальных информационных ресурсов, способствует формированию клинического мышления. Работа обучающегося в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность.

Исходный уровень знаний обучающихся определяется тестированием, собеседованием.

Текущий контроль освоения дисциплины проводится в форме написания контрольной работы.

В конце изучения дисциплины (модуля) проводится промежуточная аттестация с использованием тестового контроля, собеседования.

Раздел 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) (приложение А)

Изучение дисциплины следует начинать с проработки данной рабочей программы, методических указаний, прописанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Успешное изучение дисциплины требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой. Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой. Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, Интернет-ресурсами.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесообразное планирование рабочего времени позволяют обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Основной формой промежуточного контроля и оценки результатов обучения по дисциплине является зачет. На зачете обучающиеся должны продемонстрировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные на практических занятиях.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы дисциплины - залог успешной работы и положительной оценки.

Подробные методические указания к практическим занятиям и внеаудиторной самостоятельной работе по каждой теме дисциплины представлены в приложении А.

Раздел 7. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) (приложение Б)

Оценочные средства – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

ОС как система оценивания состоит из следующих частей:

1. Перечня компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовых контрольных заданий и иных материалов.
4. Методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении Б.

Приложение А к рабочей программе дисциплины

**Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
«Психология управления»**

Направление подготовки 34.03.01 Сестринское дело
Профиль - Сестринское дело

Раздел 1. Психология управления как наука.

Тема 1.1. Психология управления как наука.

Цель: способствовать формированию системы теоретических знаний по методологическим основам науки, истории ее развития.

Задачи:

1. Рассмотреть понятие, предмет и объект психологии управления, связь психологии управления с другими науками.

2. Рассмотреть эволюцию менеджмента как науки.

3. Изучить управленческие роли руководителя, содержание деятельности руководителей, функции управления.

Обучающийся должен знать: понятие психологии управления, предмет, объект, связь с другими науками; исторические этапы развития психологии управления как науки.

Обучающийся должен уметь: определять основные задачи и функции управления.

Обучающийся должен владеть: навыками определения содержания деятельности руководителя, основные роли и функции.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Что представляет собой психология управления как наука?

2. Назовите этапы развития психологии управления.

3. Какие основные идеи развития психологии управления 19 – начала 20 в. актуальны и в настоящее время?

4. Сравните задачи изучения психологии управления в рамках различных школ

5. Что является предметом изучения психологии управления.

6. Перечислите основные роли и функции руководителя.

3) *Выполнить другие задания, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.*

Подготовить конспект на тему «Этапы развития теории и практики управления».

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Дополнительная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Раздел 2. Психология личности менеджера.

Тема 2.1: Личность менеджера

Цель: способствовать формированию умений по применению теоретических знаний о личности руководителя в практической работе менеджера.

Задачи:

1. Рассмотреть модели личности менеджера.
2. Изучить возможности применения научных диагностических методов по выявлению общих и специальных качеств руководителя.

Обучающийся должен знать: общие и специальные качества руководителя; основные требования к личности руководителя.

Обучающийся должен уметь: оценивать комплекс качеств, которыми должен обладать менеджер; подбирать адекватные поставленным задачам диагностические средства.

Обучающийся должен владеть: навыками разработки рекомендации по развитию необходимых качеств.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Назвать категории управленческих качеств.
2. Дать характеристику общеуправленческих способностей и основных лидерских качеств.
3. Перечислить модели и типологии личности менеджера.
4. Какие модели личности менеджера вы знаете? Каким образом эти знания можно применить на практике?
5. Какие научные диагностические методы по выявлению общих и специальных качеств руководителя можно использовать в своей профессиональной деятельности?
6. Назовите правила и принципы разработки рекомендаций руководителю по развитию необходимых управленческих качеств.

2. Практическая работа.

1. Самообследование: Диагностический тест по изучению профессиональных качеств руководителя. Тест «Анализ своих ограничений» (Н.Д. Творогова).
2. Составление рекомендаций руководителю по развитию необходимых управленческих качеств.
3. Обсуждение перечня необходимых личностных качеств руководителя медицинского учреждения.
4. Разработка рекомендаций по развитию собственных управленческих качеств.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

- 1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и рекомендуемой учебной литературы.*
- 2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*
 1. Назвать категории управленческих качеств.
 2. Дать характеристику общеуправленческих способностей и основных лидерских качеств.
 3. Перечислить модели и типологии личности менеджера.
 4. Какие модели личности менеджера вы знаете? Каким образом эти знания можно применить на практике?
 5. Какие научные диагностические методы по выявлению общих и специальных качеств руководителя можно использовать в своей профессиональной деятельности?
 6. Назовите правила и принципы разработки рекомендаций руководителю по

развитию необходимых управленческих качеств.

3) *Выполнить другие задания, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.*

1. Подготовиться к беседе на тему: «Психологические особенности профессиональных коллективов»,

2. Подготовить примеры случаев нарушения взаимоотношений товароведа и клиента.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Дополнительная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Раздел 2. Психология личности менеджера.

Тема 2.2. Руководство в системе менеджмента.

Цель: способствовать формированию навыка анализа деятельности руководителя и психологических причин, лежащих в основе снижения эффективности управления.

Задачи:

1. Изучить основные сферы анализа эффективности деятельности руководителя.

2. Рассмотреть причины, способствующие снижению эффективности управления.

3. Изучить стиль управления с учетом психологической зрелости коллектива.

Обучающийся должен знать: составляющие компоненты авторитета руководителя, стили управления коллективом; основные концепции управления людьми.

Обучающийся должен уметь: определять стили руководства, давать оценку их эффективности.

Обучающийся должен владеть: навыками определения наиболее эффективного стиля руководства, учитывая степень зрелости коллектива.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Дайте понятие руководства. Какие основные концепции управления людьми в организациях вы знаете?

2. Охарактеризуйте должностной и психологический авторитет руководителя.

3. Дайте характеристику основных стилей управления.

4. Какие формы мотивации сотрудников вы знаете?

5. Выделите основные сферы анализа эффективности деятельности руководителя;

6. Перечислите причины, способствующие снижению эффективности управления;

7. Как правильно выбрать подходящий стиль управления, учитывая степень психологической зрелости коллектива.

2. Практическая работа.

1. Самообследование. Тесты «Стиль управленческой деятельности», Тест «Пульсар (Л.Г. Почебут)».

2. Заполнение таблицы «Стиль руководства и результаты деятельности».

3. Анализ стилей руководства в коллективе, степени зрелости коллектива и соотнесение этих показателей с целью выбора оптимального стиля руководства.

4. Обсуждение основных сфер деятельности руководителя, влияющих на эффективность работы организации.

5. Выделение основных причин, снижающих эффективность управления.

6. Выделение критериев авторитета руководителя.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Дайте понятие руководства. Какие основные концепции управления людьми в организациях вы знаете?

2. Охарактеризуйте должностной и психологический авторитет руководителя.

3. Дайте характеристику основных стилей управления.

4. Какие формы мотивации сотрудников вы знаете?

5. Выделите основные сферы анализа эффективности деятельности руководителя;

6. Перечислите причины, способствующие снижению эффективности управления;

7. Как правильно выбрать подходящий стиль управления, учитывая степень психологической зрелости коллектива.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Дополнительная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Раздел 3. Психология работы в организации.

Тема 3.1. Психология принятия управленческих решений.

Цель: формирование навыка разработки управленческого решения.

Задачи:

1. Изучить разработку максимального количества вариантов решения проблемы;

2. Изучить анализ эффективности принимаемого решения.

Обучающийся должен знать: роль руководителя в принятии решений; этапы принятия управленческих решений.

Обучающийся должен уметь: грамотно выстраивать процесс принятия решений, учитывая различные факторы при его выборе.

Обучающийся должен владеть: навыками планирования работы коллектива по реализации принятого решения.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Дать характеристику основных управленческих решений.

2. Назвать виды и этапы принятия управленческого решения.

3. Перечислить факторы, влияющие на принятие решений.

4. Дать характеристику мотивам принятия решений.

5. Роль менеджера в организации и координации деятельности по принятию и реализации решений.

6. Личностные характеристики менеджера, способствуют принятию эффективных решений.

2. Решить ситуационные задачи

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Дать характеристику основных управленческих решений.

2. Назвать виды и этапы принятия управленческого решения.

3. Перечислить факторы, влияющие на принятие решений.

4. Дать характеристику мотивам принятия решений.
5. Роль менеджера в организации и координации деятельности по принятию и реализации решений.
6. Личностные характеристики менеджера, способствуют принятию эффективных решений.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Дополнительная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Раздел 3. Психология работы в организации.

Тема 3.2. Управление конфликтами и стрессами.

Цель: формирование навыка грамотного разрешения организационных конфликтов и навык управления стрессом.

Задачи:

1. Научиться анализировать конфликт в организации.
2. Обучить выбору оптимальных стратегий и способов разрешения конфликта.
3. Выработать навык применения алгоритма разрешения конфликта в практику работы менеджера.
4. Обучить основным способам противодействия стрессу.

Обучающийся должен знать: виды конфликтов в организации; стратегии, способы разрешения конфликта; методы управления конфликтами в организации, методы управления стрессом.

Обучающийся должен уметь: бороться с проявлениями стресса как у себя, так и у подчиненных.

Обучающийся должен владеть: навыками разрешения конфликтов в коллективе.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Дать характеристику психологических теорий конфликта, его структуры и причин.
2. Назвать особенности организационного конфликта.
3. Перечислить этапы динамики конфликта.
4. Назовите стратегии и способы разрешения конфликта;
5. Дать понятие стресса, назовите причины его возникновения.
6. Назвать основные способы противодействия стрессу.

2. Практическая работа.

1. Анализ конкретных конфликтов с целью выработки оптимального их решения.
2. Обсуждение форм противодействия стрессу.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Дать характеристику психологических теорий конфликта, его структуры и причин.
2. Назвать особенности организационного конфликта.
3. Перечислить этапы динамики конфликта.
4. Назовите стратегии и способы разрешения конфликта;
5. Дать понятие стресса, назовите причины его возникновения.
6. Назвать основные способы противодействия стрессу.

7. Какие личностные особенности менеджера могут способствовать возникновению конфликта?
8. Какие формы реагирования на конфликт вы знаете?
9. Что может предпринять менеджер для разрешения и предупреждения конфликта?
10. Какие способы борьбы со стрессом можно применить менеджеру?
11. Какую роль может играть руководитель в возникновении или устранении стресса у подчиненных?

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Дополнительная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Раздел 4. Коммуникация в организации.

Тема 4.1. Переговоры.

Цель: формирование представлений о грамотном проведении переговоров.

Задачи:

1. Изучить план проведения переговоров.
2. Изучить оптимальные способы воздействия на партнера в процессе переговоров.
3. Проанализировать эффективность переговоров.

Обучающийся должен знать: принципы и методы проведения каждого этапа переговоров; роль руководителя в проведении переговоров.

Обучающийся должен уметь: подбирать оптимальные способы воздействия на партнера в процессе переговоров.

Обучающийся должен владеть: навыками разработки плана проведения переговоров; анализа эффективности переговоров.

Самостоятельная аудиторная работа обучающихся по теме:

1. Ответить на вопросы по теме занятия.

1. Дать характеристику основных компонентов структуры переговоров.
2. Назвать этапы и правила ведения переговоров.
3. Перечислите этапы подготовки и проведения переговоров;
4. Охарактеризуйте оптимальные способы воздействия на партнера в процессе переговоров;
5. Назовите критерии эффективности переговоров.
6. Психологический контакт и методы его установления.
7. Стили ведения переговоров.

2. Практическая работа.

1. Анализ практической ситуации.
2. Анализ эффективности проведенных переговоров.

Самостоятельная внеаудиторная работа обучающихся по теме:

Задания для самостоятельной внеаудиторной работы студентов по указанной теме:

1) *Ознакомиться с теоретическим материалом по теме занятия с использованием конспектов лекций и/или рекомендуемой учебной литературы.*

2) *Ответить на вопросы для самоконтроля.*

1. Дать характеристику основных компонентов структуры переговоров.
2. Назвать этапы и правила ведения переговоров.
3. Перечислите этапы подготовки и проведения переговоров;
4. Охарактеризуйте оптимальные способы воздействия на партнера в процессе переговоров;

5. Назовите критерии эффективности переговоров.

3) *Выполнить другие задания, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.*

1. Психологический контакт и методы его установления.

2. Стили ведения переговоров.

Рекомендуемая литература:

Основная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Дополнительная:

1. Козьяков Р.В. Психология управления. – Москва: Директ-Медиа, 2014 (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Кировский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Кафедра психологии и педагогики

Приложение Б к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

«Психология управления»

Направление подготовки 34.03.01 Сестринское дело
Профиль - Сестринское дело

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Индикатор достижения компетенции	Результаты обучения			Разделы дисциплины, при освоении которых формируется компетенция	Номер семестра, в котором формируется компетенция
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<i>ИД УК 3.1</i> Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	основные приемы и нормы социального взаимодействия; нормы и правила общения в коллективе	устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; осуществлять социальное взаимодействие	простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; взаимодействия и реализации своей роли в команде	<i>Раздел 1.</i> Психология управления как наука <i>Раздел 2.</i> Психология личности менеджера <i>Раздел 3.</i> Психология работы в организации <i>Раздел 4.</i> Коммуникация в организации	<i>6 семестр</i>

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их

формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии и шкалы оценивания				Оценочное средство	
	Неудовлетворительно/ не зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Хорошо/ зачтено	Отлично/ зачтено	для текущего контроля	для промежуточной аттестации
<i>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>						
<i>ИД УК 3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</i>						
Знать	Не знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; нормы и правила общения в коллективе	Не в полном объеме знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; нормы и правила общения в коллективе, допускает существенные ошибки	Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; нормы и правила общения в коллективе, допускает ошибки	Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; нормы и правила общения в коллективе	Учебные задачи	Тестирование, собеседование
Уметь	Не умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; осуществлять социальное взаимодействие	Частично освоено умение устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; осуществлять социальное взаимодействие	Правильно умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; осуществлять социальное взаимодействие, допускает ошибки	Самостоятельно умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; осуществлять социальное взаимодействие	Учебные задачи	Тестирование, собеседование
Владеть	Не владеет простейшими методами и приемами социального	Не полностью владеет простейшими методами и приемами	Способен использовать простейшие методы и приемы	Владеет простейшими методами и приемами социального	Учебные задачи	Тестирование, собеседование

взаимодействи я и работы в команде; навыками взаимодействи я и реализации своей роли в команде	социального взаимодействия и работы в команде; навыками взаимодействия и реализации своей роли в команде	социального взаимодействи я и работы в команде; навыки взаимодействи я и реализации своей роли в команде	взаимодействи я и работы в команде; навыками взаимодействи я и реализации своей роли в команде		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

3. Типовые контрольные задания и иные материалы

3.1. Примерные вопросы к зачету, критерии оценки (УК-3)

1. Понятие управления. Предмет и объект психологии управления.
2. Эволюция менеджмента как науки.
3. Функции управления.
4. Планирование карьеры. Структура деятельности, ведущей к успеху.
5. Имидж в деловой сфере.
6. Личностный имидж. Разработка имиджа, самопрезентация.
7. Типологии личности: однофакторные, многофакторные.
8. Стили делового поведения.
9. Понятие организации. Основные характеристики организации. Типы организации.
10. Жизненные стадии и циклы организации.
11. Руководитель как организатор и координатор деятельности.
12. Иерархия управленческих уровней и должностная дифференциация руководителей.
13. Характеристика основных управленческих решений.
14. Понятие организационной культуры. Содержательные характеристики организационной культуры.
15. Организационный и психологический климат. Составляющие психологического климата.
16. Совместимость и сплоченность сотрудников.
17. Социально-экономические и психологические факторы и критерии эффективности организации.
18. Понятие коммуникации. Структура и этапы коммуникативного процесса.
19. Вербальные и невербальные составляющие коммуникативного процесса.
20. Деловое общение как один из уровней общения. Психологические модели делового общения.
21. Условия эффективности переговоров. Структура переговоров.
22. Выступления в работе менеджера.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся если он обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала; владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении ситуационных заданий, безошибочно ответил на основной и дополнительные вопросы на зачете.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся если он обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки при ответе на основной и дополнительные вопросы; не может продолжить обучение или

приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий по дисциплине.

3.2. Примерные тестовые задания, критерии оценки

1 уровень

1. Эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, взаимодействующих на основе интересов, склонностей и совпадении характеров представляет: (УК-3)

- а) моральный климат
- б) психологический климат
- в) социальный климат
- г) межличностный климат.

2. Другой человек рассматривается как равноправный партнер в общении, как коллега в совместном поиске знаний при стиле деятельности: (УК-3)

- а) демократическом
- б) авторитарном
- в) либеральном
- г) попустительском.

3. Интерактивная функция общения заключается в: (УК-3)

- а) обмене партнеров информацией
- б) уточнении и формировании информации
- в) организации взаимодействия людей
- г) восприятию и формированию образа другого человека.

4. Вербальное общение – это общение, которое: (УК-3)

- а) осуществляется при помощи мимики, жестов
- б) осуществляется при помощи устной речи
- в) осуществляется при помощи письменной речи
- г) осуществляется при помощи пантомимики.

5. Состояние группового настроения и качественная сторона межличностных отношений в группе – это: (УК-3)

- а) групповые феномены
- б) деловые роли
- в) социально-психологический климат
- г) групповая динамика.

6. По нисходящим коммуникативным связям осуществляется движение информации от: (УК-3)

- а) подчиненных к руководителям
- б) руководителей к подчиненным
- в) поставщиков к потребителям
- г) служб снабжения к производственным подразделениям.

7. На формирование социально-психологического климата коллектива влияет: (УК-3)

- а) стиль руководства
- б) условия труда
- в) совместимость членов коллектива
- г) все ответы верны.

8. Внешняя структура публичного выступления включает в себя: (УК-3)

- а) выход на сцену
- б) заключительную речь
- в) установление контакта с аудиторией
- г) чтение докладов других выступающих
- д) донесение до слушателей основного объема информации
- е) заключение, выход из контакта

ж) благодарности в адрес организаторов и спонсоров.

9. Внутренняя структура публичного выступления содержит следующие компоненты: (УК-3)

- а) «Я»
- б) «Мы»
- в) «Операция»
- г) «Дело» («Предмет»)
- д) «Вы» («Ты»)
- е) «Заключение».

10. Для успешного выполнения управленческой деятельности руководителю необходимы знания... (отметьте лишнее): (УК-3)

- а) об индивидуальных особенностях личности человека
- б) об особенностях развития и функционирования группы
- в) о тестах и тестировании
- г) об особенностях управленческой деятельности.

11. Знание основных потребностей человека помогает руководителю: (УК-3)

- а) стимулировать творческую активность подчиненных
- б) меньше общаться с людьми
- в) выявлять лидеров в коллективе
- г) способствовать улучшению взаимоотношений между членами коллектива.

12. Групповая сплоченность – это: (УК-3)

- а) взаимные симпатии и антипатии
- б) умение лидера «вести» группу за собой
- в) отсутствие конфликтных ситуаций в группе
- г) способность группы действовать как единое целое.

13. Наилучшим типом взаимодействия руководителя и коллектива в принятии решения будет: (УК-3)

- а) абсолютное преобладание руководителя над всеми членами группы
- б) сильное преобладание
- в) оптимальная активность руководителя при взаимодействии с неформальным лидером
- г) невмешательство руководителя в принятие решений.

14. Если руководитель всегда самостоятельно принимает решение, мы имеем дело с: (УК-3)

- а) демократическим стилем руководства
- б) авторитарным стилем руководства
- в) попустительским стилем руководства
- г) большим чувством ответственности у руководителя.

15. Основными недостатками авторитарного стиля руководства являются: (УК-3)

- а) деловые и краткие распоряжения
- б) четкий «язык»
- в) планирование всей деятельности коллектива
- г) позиция руководителя «вне группы».

16. Гибкость в поведении руководителя – это: (УК-3)

- а) умение перестраивать свое поведение в зависимости от ситуации
- б) умение общаться с людьми
- в) способность подстраиваться под каждого члена группы
- г) умение распределять обязанности.

17. При большой загруженности руководитель должен: (УК-3)

- а) перенести важное решение на завтра
- б) выполнить работу наполовину
- в) стремиться сделать все и сразу
- г) передать часть заданий для выполнения другим сотрудникам.

18. Сопереживание, вчувствование, стремление эмоционально откликнуться на проблемы другого человека, называется: (УК-3)

- а) идентификацией
- б) эмпатией
- в) рефлексией
- г) экстраверсией.

19. Высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности, это: (УК-3)

- а) ассоциация
- б) коллектив
- в) корпорация
- г) диффузная группа.

20. Синонимом понятия «конформизм» является термин: (УК-3)

- а) приспособленчество
- б) подчиненность
- в) зависимость
- г) сотрудничество.

2 уровень

1. Установите соответствие (УК-3)

1) Конфликтологические представления об общественном развитии	А) Т. Парсонс, Н. Смелзер, Л. Коузер
2) Идеи об институционализации конфликтов и договорных формах их профилактики и преодоления	Б) Г. Спенсер
3) Конфликт как неизбежное явление общественной жизни, проявление противоречий между частями общественного организма	В) Г. Зиммель
4) Теория революционного и классового конфликта	Г) К. Маркс
5) Конфликт как перераспределение власти, авторитета и социальных ролей	Д) Аристотель, Платон
6) Типология социальных конфликтов, разграничение общих, типологических и специфических характеристик конфликтов	Е) П.А. Сорокин, В.М. Бехтерев, А.С. Звоницкая
7) Конфликтный функционализм	Ж) Бэкон, Декарт, Локк, Кант, Гоббс, Руссо
8) Конфликт как форма социации. Биологическая и психическая природа социальных конфликтов	З) Р. Дарендорф
9) Конфликтологические идеи дореволюционных российских социологов	И) Э. Дюркгейм, М. Вебер

Ответ: 1 – Д, 2 – Ж, 3 – Б, 4 – Г, 5 – З, 6 – А, 7 – И, 8 – В, 9 – Е.

2. Установите соответствие (УК-3)

1) Внутриличные конфликты	А) Представляют собой столкновение внутри личности равных по силе, но противоположно направленных мотивов, потребностей, интересов. Особенностью данного вида конфликта является выбор между желанием и возможностями, между необходимостью выполнять и соблюдением требуемых норм
2) Конфликты профессионализации	Б) Рассогласование между представлениями относительно потребностей друг друга, между представлениями и ожиданиями одного по отношению к другому

3) Причины семейных конфликтов является	В) Характеризуют отдельные этапы трудового пути
-----------------------------------------	-------------------------------------------------

Ответ: 1 – А, 2 – В, 3 – Б.

3. Установите соответствие (УК-3)

1) Конфликты «плюс-плюс»	А) Человек поставлен перед проблемой выбора: что делать, чье указание выполнять, за счет чего
2) Конфликты «плюс-минус»	Б) Предполагают выбор одного из двух благоприятных вариантов
3) Конфликты «минус-минус»	В) Конфликты притягивания и отталкивания, принятия решения, когда каждый из вариантов содержит и положительные, и отрицательные последствия, а выбрать надо один с учетом решения общей задачи

Ответ: 1 – Б, 2 – В, 3 – А.

4. Установите соответствие (УК-3)

1) Управление конфликтом	А) Устранение полностью или частично причин, породивших конфликт, либо изменение целей и поведения участников конфликта
2) Решение конфликта	Б) Целенаправленные воздействия: либо по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт, либо по коррекции поведения участников конфликта, либо по поддержанию необходимого уровня конфликтности, но не выходящего за контролируемые пределы

Ответ: 1 – Б, 2 – А.

5. Установите соответствие (УК-3)

1) Структурные методы	А) Методы, определяющие форму поведения руководителя для устранения конфликта или управления им
2) Межличностные методы	Б) Универсальный метод управления конфликтами, представляет собой набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений для конфликтующих сторон
3) Персональные методы	В) Методы по профилактике и устранению организационных конфликтов, возникающих из-за неправильного распределения полномочий, организации труда, принятой системы стимулирования
4) Переговоры	Г) Методы, в которых принимают участие минимум две стороны и каждая из сторон выбирает форму поведения для сохранения своих интересов с учетом дальнейшего возможного взаимодействия с оппонентом

Ответ: 1 – В, 2 – Г, 3 – А, 4 – Б.

6. Установите соответствие (УК-3)

1) Приспособление	А) Источник разногласий несущественен по сравнению с более важными задачами; необходимо время, чтобы восстановить спокойствие и создать условия для трезвой
-------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	оценки ситуации; изучение ситуации и поиск дополнительной информации о природе конфликта представляются более предпочтительными, чем немедленное принятие какого-либо решения
2) Компромисс	Б) Наиболее важной задачей является восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта; предмет разногласий более существенен для оппонента
3) Сотрудничество	В) Требуются быстрые и решительные меры в случае непредвиденных и опасных ситуаций; целесообразно при решении глобальных проблем, связанных с эффективностью деятельности; идет взаимодействие с подчиненными, предпочитающими авторитарный стиль
4) Игнорирование	Г) У сторон одинаково убедительные аргументы; необходимо время для урегулирования сложных проблем
5) Соперничество	Д) Необходимо найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме слишком важен и не допускает компромиссных вариантов; основной целью обсуждения является приобретение совместного опыта работы, получение широкой информации

Ответ: 1 – Б, 2 – Г, 3 – Д, 4 – А, 5 – В.

3 уровень

1. (УК-3)

В общественном транспорте один пассажир нечаянно толкнул другого, не извинившись за причиненное неудобство. Второй пассажир в ответ на толчок наругал первого пассажира. В конечном итоге между ними возникла драка.

Контрольный вопрос: Определите тип конфликта.

Варианты ответа:

- а) тип Б
- б) тип В
- в) тип А
- г) тип Б и В
- д) тип А и Б

Ответ: в.

2. (УК-3)

Между двумя сотрудниками не сложились отношения. По ошибке, письменное задание, предназначенное первому сотруднику, было адресовано второму. Второй оценил данный факт как попытку первого «свалить» свою работу на него. Между ними возник открытый конфликт».

Контрольный вопрос: Определите тип конфликта.

Варианты ответа:

- а) тип Б
- б) тип В
- в) тип А
- г) тип Б и В
- д) тип А и Б

Ответ: а.

3. (УК-3)

Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональных способностей. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник оказался не способным выполнять должностные обязанности. Руководитель подразделения в служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и требует его увольнения. Между начальником и руководителем начинается конфликт.

Контрольный вопрос: Определите тип конфликта.

Варианты ответа:

- а) тип А
- б) тип В
- в) тип Б
- г) тип Б и В
- д) тип А, Б, В

Ответ: в.

4. (УК-3)

Фестиигер с коллегами в 1950 году «внедрились» в религиозную общину, которая предсказывала, что наводнение в определенный день уничтожит большую часть Северной Америки. Цель исследования заключалась в том, чтобы наблюдать за поведением членов общины после того, как предсказание не сбывается. Когда предсказание не сбылось, большинство членов общины продолжили активную деятельность по обращению людей в свою веру, убедив себя в том, что именно их деятельность предотвратила катастрофу. Оказалось, что несбывшееся предсказание может не изменить, а укрепить взгляды человека. На основе результатов этого исследования Л. Фестиигер разработал теорию когнитивного диссонанса.

Контрольный вопрос: Какие виды наблюдения использовались в данной ситуации?

Варианты ответов:

- а) стандартизированное
- б) нестандартизированное
- в) полевое
- г) наблюдение в значимых ситуациях
- д) включенное.

Ответ: г.

5. (УК-3)

В.Б. Ольшанский, будучи сотрудником института философии Академии наук, в 60-е годы прошлого века методом наблюдения изучал ценностные ориентации молодых рабочих (а точнее, их проявление в поведении). Исследователь в течение нескольких месяцев работал слесарем-сборщиком на одном из московских заводов. Личный опыт и производственная квалификация позволили В.Б. Ольшанскому войти в коллектив цеха в качестве рядового рабочего. Ему удалось быстро установить дружеские отношения с другими рабочими, бывать у них дома и т.д.

Контрольный вопрос: Какие виды наблюдения использовались в данной ситуации?

Варианты ответов:

- а) стандартизированное
- б) нестандартизированное
- в) полевое
- г) наблюдение в значимых ситуациях
- д) включенное.

Ответ: д.

Критерии оценки:

- «зачтено» - не менее 71% правильных ответов;
- «не зачтено» - 70% и менее правильных ответов.

3.3. Примерные ситуационные задачи, критерии оценки

1. (УК-3)

В общественном транспорте один пассажир нечаянно толкнул другого, не извинившись за причиненное неудобство. Второй пассажир в ответ на толчок нагрубил первому пассажиру. В конечном итоге между ними возникла драка.

Контрольный вопрос: Определите тип конфликта.

Ответ: тип А.

2. (УК-3)

Между двумя сотрудниками не сложились отношения. По ошибке, письменное задание, предназначенное первому сотруднику, было адресовано второму. Второй оценил данный факт как попытку первого «свалить» свою работу на него. Между ними возник открытый конфликт».

Контрольный вопрос: Определите тип конфликта.

Ответ: тип Б.

3. (УК-3)

Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональных способностей. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник оказался не способным выполнять должностные обязанности. Руководитель подразделения в служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и требует его увольнения. Между начальником и руководителем начинается конфликт.

Контрольный вопрос: Определите тип конфликта.

Ответ: тип Б

4. (УК-3)

Фестингер с коллегами в 1950 году «внедрились» в религиозную общину, которая предсказывала, что наводнение в определенный день уничтожит большую часть Северной Америки. Цель исследования заключалась в том, чтобы наблюдать за поведением членов общины после того, как предсказание не сбывается. Когда предсказание не сбылось, большинство членов общины продолжили активную деятельность по обращению людей в свою веру, убедив себя в том, что именно их деятельность предотвратила катастрофу. Оказалось, что несбывшееся предсказание может не изменить, а укрепить взгляды человека. На основе результатов этого исследования Л. Фестингер разработал теорию когнитивного диссонанса.

Контрольный вопрос: Какие виды наблюдения использовались в данной ситуации?

Ответ: наблюдение в значимых ситуациях

5. (УК-3)

В.Б. Ольшанский, будучи сотрудником института философии Академии наук, в 60-е годы прошлого века методом наблюдения изучал ценностные ориентации молодых рабочих (а точнее, их проявление в поведении). Исследователь в течение нескольких месяцев работал слесарем-сборщиком на одном из московских заводов. Личный опыт и производственная квалификация позволили В.Б. Ольшанскому войти в коллектив цеха в качестве рядового рабочего. Ему удалось быстро установить дружеские отношения с другими рабочими, бывать у них дома и т.д.

Контрольный вопрос: Какие виды наблюдения использовались в данной ситуации?
Ответ: включенное.

Критерии оценки:

«зачтено» - обучающийся решил задачу в соответствии с алгоритмом, дал полные и точные ответы на все вопросы задачи, представил комплексную оценку предложенной ситуации, сделал выводы, привел дополнительные аргументы, продемонстрировал знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей, нормативно-правовых актов; предложил альтернативные варианты решения проблемы;

«не зачтено» - обучающийся не смог логично сформулировать ответы на вопросы задачи, сделать выводы, привести дополнительные примеры на основе принципа межпредметных связей, продемонстрировал неверную оценку ситуации.

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

4.1. Методика проведения тестирования

Целью этапа промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме тестирования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которых направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) на последнем занятии. В случае проведения тестирования на компьютерах время и место проведения тестирования преподаватели кафедры согласуют с информационно-вычислительным центром и доводят до сведения обучающихся.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль).

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк тестовых заданий. Преподаватели кафедры разрабатывают задания для тестового этапа зачёта, утверждают их на заседании кафедры и передают в информационно-вычислительный центр в электронном виде вместе с копией рецензии. Минимальное количество тестов, составляющих фонд тестовых заданий, рассчитывают по формуле: трудоемкость дисциплины в з.е. умножить на 50.

Тесты включают в себя задания 3-х уровней:

- ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)
- ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)
- ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)

Соотношение заданий разных уровней и присуждаемые баллы

	Вид промежуточной аттестации
	зачет
Количество ТЗ 1 уровня (выбрать все правильные ответы)	30
Кол-во баллов за правильный ответ	1
Всего баллов	30
Количество ТЗ 2 уровня (соответствие, последовательность)	15
Кол-во баллов за правильный ответ	2
Всего баллов	30
Количество ТЗ 3 уровня (ситуационная задача)	5
Кол-во баллов за правильный ответ	8
Всего баллов	40
Всего тестовых заданий	50
Итого баллов	100
Мин. количество баллов для аттестации	70

Описание проведения процедуры:

Тестирование является обязательным этапом зачета независимо от результатов текущего контроля успеваемости. Тестирование может проводиться на компьютере или на бумажном носителе.

Тестирование на бумажном носителе:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания обучающийся должен выбрать правильные ответы на тестовые задания в установленное преподавателем время.

Обучающемуся предлагается выполнить 50 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более полутора академических часов на зачете.

Тестирование на компьютерах:

Для проведения тестирования используется программа INDIGO. Обучающемуся предлагается выполнить 30 тестовых заданий разного уровня сложности на зачете. Время, отводимое на тестирование, составляет не более одного академического часа на зачете.

Результаты процедуры:

Результаты тестирования на компьютере или бумажном носителе имеют качественную оценку «зачтено» – «не зачтено». Оценки «зачтено» по результатам тестирования являются основанием для допуска обучающихся к собеседованию. При получении оценки «не зачтено» за тестирование обучающийся к собеседованию не допускается и по результатам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «не зачтено».

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные ведомости в соответствующую графу.

4.2. Методика проведения устного собеседования

Целью процедуры промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), проводимой в форме устного собеседования, является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины).

Локальные нормативные акты, регламентирующие проведение процедуры:

Проведение промежуточной аттестации обучающихся регламентируется Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, введенным в действие приказом от 08.02.2018 № 61-ОД.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины (модуля) в соответствии с приказом о проведении промежуточной аттестации. Деканатом факультета может быть составлен индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для обучающегося при наличии определенных обстоятельств.

Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимость применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

Требования к банку оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов включает вопросы, как правило, открытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий (билеты). Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре, преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать устные развернутые ответы на поставленные в задании вопросы и задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов.

Собеседование может проводиться по вопросам билета и (или) по ситуационной(ым) задаче(ам). Результат собеседования при проведении промежуточной аттестации в форме зачета определяется оценками «зачтено», «не зачтено».

Результаты процедуры:

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и зачетные ведомости и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.