

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

**ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан факультета управления,  
профессор В.Г. Кудряков

17 мая 2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Психология межличностного взаимодействия**

**Направление подготовки**  
38.04.02 Менеджмент

**Направленность**  
«Менеджмент организации»

**Уровень высшего образования**  
магистратура

**Форма обучения**  
очная, заочная

**Краснодар**  
**2023**

Рабочая программа дисциплины «Психология межличностного взаимодействия» разработана на основе ФГОС ВО 38.04.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 952.

Автор:

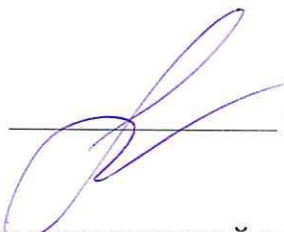
канд. психол. наук



М. Н. Кох

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры педагогики и психологии от 10.05.2023 г., протокол № 9.

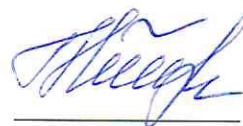
Заведующий кафедрой  
д-р. экон наук, профессор



Ю. Г. Лесных

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета управления, протокол 16.05.2023. протокол № 5.

Председатель  
методической комиссии  
канд. экон. наук, доцент



М.А. Нестеренко

Руководитель  
основной профессиональной  
образовательной программы  
д-р экон. наук, профессор



Е.И. Артемова

## 1 Цель и задачи освоения дисциплины

**Целью** освоения дисциплины «Психология межличностного взаимодействия» является формирование комплекса знаний о психологических аспектах процесса руководства как особого типа социально-психологического взаимодействия, обладающего устойчивыми закономерностями; приобретение навыков социально-психологического анализа процесса управления организацией и формирование соответствующих навыков профессиональной деятельности.

### Задачи дисциплины

➤ сформировать у обучающихся теоретические основы психологии управления организацией для формирования умения разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

➤ сформировать способность определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей

## 2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

**В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:**

**ПК–1** Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

**ПК–4** Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей

В результате изучения дисциплины «Психология межличностного взаимодействия» обучающийся готовится к освоению трудовых функций и выполнению трудовых действий в соответствии с профессиональными стандартами:

1. Профессиональный стандарт 07.007 «Специалист по процессному управлению»

Обобщённая трудовая функция (ОТФ) - совокупность связанных между собой **трудовых функций**, сложившаяся в результате разделения **труда** в конкретном производственном или бизнес-процессе

ОТФ: Проектирование и внедрение системы процессного управления организации

Трудовая функция (ТФ) – составная часть обобщенной **трудовой функции**, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор

**трудовых** действий. **Трудовая функция** всегда имеет свой законченный результат, предмет деятельности, правила реализации, характерный набор инструментов или оборудования.

ТФ:

- Анализ кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации для целей их проектирования, усовершенствования и внедрения;
- Моделирование кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации;
  - Разработка и усовершенствования кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации;
  - Внедрение кросс-функционального процесса или административного регламента организации и их усовершенствования
  - Аудит деятельности в рамках кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации на соответствие требованиям

Трудовое действие (ТД) – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Трудовые действия (основные):

- Определение заинтересованных сторон в разработке или доработке кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации;
- Определение целей разработки или доработки кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации;
- Определение требований к кросс-функциональному процессу организации или административному регламенту организации.
- Анализ соответствия кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации установленным требованиям
- Выявление возможностей повышения эффективности кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации
- Оформление результатов анализа кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации

Необходимые умения:

- Анализировать зоны ответственности и интересы заинтересованных сторон кросс-функционального процесса или административного регламента.
- Анализировать полноту требований к кросс-функциональному процессу или административному регламенту
- Анализировать область функционирования и показатели оценки кросс-функционального процесса или административного регламента
- Анализировать взаимодействие кросс-функционального процесса или административного регламента с другими процессами или административ-

ными регламентами и подразделениями организации, потребляемыми и производимыми ресурсами, поставщиками и потребителями

➤ Анализировать ход и результаты выполнения кросс-функционального процесса или административного регламента на соответствие установленным требованиям

➤ Выявить потенциал повышения эффективности кросс-функционального процесса или административного регламента

➤ Формулировать и обосновывать предложения по повышению эффективности кросс-функционального процесса или административного регламента

➤ Выполнять наблюдение, интервью, анкетирование

➤ Использовать программное обеспечение для анализа процессов

➤ Анализировать, систематизировать и обобщать информацию

➤ Осуществлять коммуникацию, проводить рабочие совещания. Находить консенсус.

2. Профессиональный стандарт 8.037 «Бизнес-аналитик»

ОТФ: Управление бизнес-анализом

ТФ:

➤ Обоснование подходов, используемых в бизнес-анализе;

➤ Руководство бизнес – анализом.

Трудовые действия (основные):

➤ Определение подхода к проведению бизнес-анализа;

➤ Определение подхода к оценке эффективности работы по бизнес-анализу.

**Необходимые умения:**

➤ Выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации

➤ Оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами

### 3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология межличностного взаимодействия» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.04.02 Менеджмент, направленность «Менеджмент организации»

### 4 Объем дисциплины (108 часов, 3 зачетных единиц)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
<b>Контактная работа</b>	29	13
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	26	10
— лекции	10	4

— практические	16	6
- лабораторные		
— внеаудиторная	3	3
— зачет		
— экзамен	3	3
— защита курсовых работ		
<b>Самостоятельная работа</b> в том числе:	25	86
— курсовая работа		
— прочие виды самостоятельной работы	25	86
<b>Контроль</b>	54	9
<b>Итого по дисциплине</b>	108	108

## 5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины студенты (обучающиеся) сдают экзамен. Дисциплина изучается:

- в очной форме обучения на 2 курсе, в 3 семестре;
- в заочной форме обучения на 2 курсе в 3 семестре.

**Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения**

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	<p><b>Теоретические основы проблемы межличностного взаимодействия в организации</b></p> <p>1. Понятие межличностного общения и взаимодействия.</p> <p>2. Функции межличностной взаимодействия</p> <p>3. Основные концептуальные модели межличностного взаимодействия в психологии.</p> <p>4. Компоненты межличностного взаимодействия: общение, совместная деятельность и отношения.</p>	ПК-1.3 ПК-4.2;	3	2	2		5
2	<p><b>Психология организации межличностного взаимодействия в управлении кадрами</b></p> <p>1. Уровни межличностного взаимодействия.</p> <p>2. Способы организации межличностного взаимодействия по Э. Берну.</p> <p>3. Отношения в развитии</p>	ПК-1.3 ПК-4.2	3	2	4		5
3	<p><b>Феномен личного влияния руководителя для развития организации в конкурентной бизнес-среде</b></p> <p>1. Понятие личного влияния. Власть и лидерство</p> <p>3. Коммуникативно-личностный потенциал влияния.</p> <p>4. Типы личного влияния</p>	ПК-4.2; ПК-4.3	3	2	4		5

	5. Стратегии и тактики манипулирования.						
4	<b>Восприятие и понимание в структуре межличностного общения в организации</b> 1. Межличностное общение. Социальная перцепция 2. Межличностное понимание. 3. Психологические основы и закономерности понимания в межличностном взаимодействии.	ПК-1.2; ПК-4.2	3	2	4		5
5	<b>Трудности в межличностном взаимодействии. Эффективное общение.</b> 1. Трудности и дефекты общения: коммуникативные барьеры, конфликты, акцентуация характера. 2. Факторы успешного общения: коммуникативная компетенция, психологическая совместимость сотрудников в организации. 3. Общение в сфере средств массовой коммуникации.	ПК-4.2; ПК-4.3	3	2	2		5
Итого				10	16		25

### Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	<b>Теоретические основы проблемы межличностного взаимодействия в организации</b> 1. Понятие межличностного общения и взаимодействия. 2. Функции межличностной взаимодействия 3. Основные концептуальные	ПК-4.2; ПК-4.3	3		2		18



	<p>модели межличностного взаимодействия в психологии.</p> <p>4. Компоненты межличностного взаимодействия: общение, совместная деятельность и отношения.</p>						
2	<p><b>Психология организации межличностного взаимодействия в управлении кадрами</b></p> <p>1. Уровни межличностного взаимодействия.</p> <p>2. Способы организации межличностного взаимодействия по Э. Берну.</p> <p>3. Отношения в развитии</p>	ПК-1.2; ПК-1.3	3				22
3	<p><b>Феномен личного влияния руководителя для развития организации в конкурентной бизнес-среде.</b></p> <p>1. Понятие личного влияния.</p> <p>Власть и лидерство</p> <p>3. Коммуникативно-личностный потенциал влияния.</p> <p>4. Типы личного влияния</p> <p>5. Стратегии и тактики манипулирования.</p>	ПК-1.2; ПК-1.3	3	2	2		12
4	<p><b>Восприятие и понимание в структуре межличностного общения в организации</b></p> <p>1. Межличностное общение. Социальная перцепция</p> <p>2. Межличностное понимание.</p> <p>3. Психологические основы и закономерности понимания в межличностном взаимодействии.</p>	ПК-1.2; ПК-1.3	3				12
5	<p>Трудности в межличностном взаимодействии. Эффективное общение.</p> <p>1. Трудности и дефекты общения: коммуникативные барьеры, конфликты, акцентуация характера.</p> <p>2. Факторы успешного общения: коммуникативная компетентность, психологическая совместимость сотрудников в организации.</p> <p>3. Общение в сфере средств</p>	ПК-4.2; ПК-4.3	3	2	2		22

массовой коммуникации. 1.Трудности и дефекты общения.					
Итого		4	6		86

## 6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания (для самостоятельной работы)

1.Психология межличностного взаимодействия : метод. указания для практических занятий и самостоятельной работы / сост. М.Н. Кох – Краснодар : КубГАУ, 2022. – 41 с.

Режим доступа:

[file:///C:/Users/koh\\_m/Downloads/Kokh\\_Ps.mezhlich\\_vzaim\\_MU\\_prakt\\_i\\_s.r.720976\\_v1.PDF](file:///C:/Users/koh_m/Downloads/Kokh_Ps.mezhlich_vzaim_MU_prakt_i_s.r.720976_v1.PDF)

2.Психология межличностного взаимодействия : метод. указания по выполнению контрольной работы / сост. М. Н. Кох. – Краснодар : КубГАУ, 2022. – 14 с.

Режим доступа:

[file:///C:/Users/koh\\_m/Downloads/Kokh\\_Ps.mezhl.vzaim\\_MU\\_kontr.720977\\_v1.PDF](file:///C:/Users/koh_m/Downloads/Kokh_Ps.mezhl.vzaim_MU_kontr.720977_v1.PDF)

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
<b>ПК–1</b> Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами	
2	Этика и социальная среда бизнеса
3	Теория организации и организационное поведение
3	Психология в управлении организацией
3	<i>Психология межличностного взаимодействия</i>
4	Производственный менеджмент
4	Кадровый менеджмент
4	Управление конфликтами в организации
4	Практика по профилю профессиональной деятельности
4	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной ра-

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
	боты
<b>ПК–4</b> Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей	
2	Методики планирования и прогнозирования в организации
2	Этика и социальная среда бизнеса
3	Стратегический маркетинг
3	Риск-менеджмент
3	Психология в управлении организацией
3	<i>Психология межличностного взаимодействия</i>
4	Кадровый менеджмент
4	Антикризисное управление организацией
4	Преддипломная практика
4	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

\* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

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

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
<b>ПК–1</b> Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами					
ПК-1.2 Применяет комплекс инновационных, мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не проде-	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для реше-	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негру-	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недоче-	Устный опрос, доклад, кейс-задание, тестовые задания, рубежная контрольная работа для очной формы обучения, дискуссия, круглый стол  тестовые задания

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ПК-1.3 Умеет организовать систему стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом знания психологических аспектов деятельности руководителя и организации	монстрированы базовые навыки	ния стандартных задач с некоторыми недочетами	быми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	тами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	вопросы и задания для проведения экзамена
<b>ПК–4</b> Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей					
ПК-4.2 Планирует тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией  ПК-4.3 Применяет количественные и качественные методы при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, Продемонстрированы навыки при	Устный опрос, доклад, кейс-задание, тестовые задания, рубежная контрольная работа для заочной формы обучения, задача  тестовые задания вопросы и задания для проведения экзамена

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
мер антикризисного управления деятельностью организации				решении нестандартных задач	

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

**Устный опрос**

**Тема 1**

1. Понятие межличностного общения и взаимодействия.
2. Функции межличностной взаимодействия
3. Основные концептуальные модели межличностного взаимодействия в психологии.
4. Компоненты межличностного взаимодействия: общение, совместная деятельность и отношения.

**Тема 2**

1. Уровни межличностного взаимодействия.
2. Способы организации межличностного взаимодействия по Э. Берну.
3. Отношения в развитии

**Тема 3**

1. Понятие личного влияния. Власть и лидерство
2. Коммуникативно-личностный потенциал влияния.
3. Типы личного влияния
4. Стратегии и тактики манипулирования.

**Тема 4**

1. Межличностное общение. Социальная перцепция
2. Межличностное понимание.
3. Психологические основы и закономерности понимания в межличностном взаимодействии

#### **Тема 5**

1. Трудности в межличностном взаимодействии. Эффективное общение.
2. Трудности и дефекты общения.
3. Факторы успешного общения.
4. Общение в сфере средств массовой коммуникации.

### **Темы докладов**

#### **Тема 1**

1. Управленческая деятельность и межличностные отношения.
2. Основные принципы, функции межличностных отношений в организации.
3. Психологические факторы межличностных отношений в организации.
4. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
5. Современные проблемы развития социальной психологии.
6. Особенности организации и проведения социально-психологического тренинга.
7. Принципы социальной психологии.
8. Групповые методы терапии и коррекции в социальной психологии.
9. Этапы социально-психологического исследования.

#### **Тема 2**

1. Пространственные характеристики межличностного взаимодействия
2. Сценарии и механизмы взаимодействия.
3. Особенности делового взаимодействия
4. Любовь как способ организации межличностного взаимодействия
5. Любовь как способ организации межличностного взаимодействия
6. Любовь как способ организации межличностного взаимодействия
7. Сотрудник в межличностном взаимодействии на разных этапах профессионального становления.
8. Профессиональная карьера личности и межличностное взаимодействие.
9. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации
5. Личность как объект и субъект межличностного взаимодействия
6. Особенности поведения личности в межличностном взаимодействии в организации
7. Ответственность руководителя и сотрудника в межличностном взаимодействии.

#### **Тема 3**

5. Психологическая сторона власти в организации

6. Руководство: власть и личное влияние.
7. Публичное выступление с докладом.
8. Виды речи. Выбор темы. Определение целевой установки. Подбор материала.
9. План речи. Подготовка речи. Конспект. Внешний облик оратора. Голос, произношение, артикуляция, язык.
10. Как завоевать и удержать внимание аудитории. Культура речи руководителя.
11. Учет вербальных и невербальных средств общения в межличностном взаимодействии.

#### **Тема 4**

1. Психотипы личности. Архетип и их роль в понимании личности во взаимодействии.
2. Механизмы познания и понимания человека человеком по К.Юнгу.
3. Теория социального обмена и понимание личности во взаимодействии. (Дж.Хоманс)
4. Символический интеракционизм и понимание личности во взаимодействии. Дж.Мида и Г.Блумера
5. Управление впечатлениями и понимание личности во взаимодействии. (Эрвин Гофман)
6. Психодинамическая теория и понимание личности во взаимодействии (З. Фрейд)
7. Трансактный анализ и понимание личности во взаимодействии (Эрик Берн)

#### **Тема 5**

1. Межличностные конфликты в группе и их разрешение.
2. Психологические проявления самочувствия личности в группе.
3. Социально–психологический климат коллектива.
4. Механизмы влияния больших групп на личность.
5. Особенности поведения человека в толпе.
6. Профилактика паники.
7. Влияние СМИ на поведение человека.
8. Психологическая феноменология одиночества.
9. Социально-психологические типологии личности (А. Ф. Лазурский, Э. Шпрангер, Э. Фромм).
10. Влияние социума на формирование личности.
11. Социальные ориентации личности.

#### **Кейс-задания**

## Тема 1

Вы – руководитель. В деловой коммуникации при обсуждении позиций, касающихся решения проблемы, Вы обнаружили рассогласование поступающих от партнера вербальных и невербальных сигналов информации. Выражая словесно (вербально) готовность к компромиссному решению деловой проблемы, он бросает на Вас случайный презрительный взгляд.

Какие сигналы вербальные или невербальные, Вы изберете в качестве коммуникативных ориентиров в дальнейшем общении с ним? Что Вам следует предпринять для нейтрализации возникшего дискомфортного фона общения? Дайте обоснование своей коммуникационной ориентации.

## Тема 2

Мини-кейс «Мотивация: кросс-культурные особенности»

Задание: Ознакомьтесь с высказыванием А. Морита, основателя корпорации Sony, об особенностях особенности японской модели мотивации и ответьте на нижеприведенные вопросы.

«Мы считаем нецелесообразным и ненужным слишком часто определять круг обязанностей каждого работника потому, что всех учат действовать, как в семье, в которой каждый готов делать то, что в данный момент необходимо. Если где-то допущен брак, то считается дурным тоном, если управляющий начнет выяснять, кто допустил ошибку. В своих контактах с иностранными компаниями я очень часто видел, что таким второстепенным вещам, как внешний вид здания и обстановка кабинетов, уделяется гораздо больше времени, внимания и денег, чем они этого заслуживают. Мы предпочитаем, прежде всего, заботиться об атмосфере на наших заводах, о создании комфортабельной, простой и приятной рабочей обстановки, что, как мы считаем, оказывает прямое воздействие на качество продукции. В Америке люди приучены к системе, когда человек продает свой труд за определенное вознаграждение. В каком-то отношении это хорошо, потому что люди знают, что они должны трудиться, чтобы заработать деньги, иначе их уволят. В Японии мы идем на риск, обещая людям постоянную занятость и затем должны постоянно их мотивировать. Все же я считаю большой ошибкой мнение о том, что деньги — это единственный способ вознаграждения за труд. Людям нужны деньги, но они хотят, прежде всего, получить удовольствие от своей работы и гордиться ею».

Вопросы

1. Как вы относитесь к тезису о том, что в развитых странах зарплата перестает быть существенным мотивационным фактором? Аргументируйте свою позицию.



2. Каково в среднем, по вашей оценке, должно быть соотношение заработной платы руководителей высшего звена и непосредственных исполнителей работы в организации?

3. Каковы особенности системы мотивации работников в современной России? Какую роль занимают в ней материальные стимулы? Приведите примеры. Аргументируйте свою точку зрения.

### **Тема 3**

Как могут быть расценены действия подчиненного в данной ситуации? Ваши действия как руководителя

Вы – начальник отдела, поручили одному из сотрудников для составления отчёта взять данные о выделенных средствах на реализацию проектов текущего года по соседнему отделу.

Подчиненный обращается к Вам:

«Вы поручили мне взять данные о выделенных средствах на реализацию проектов текущего года. Данные в отделе имеются, но не с моим авторитетом к специалистам обращаться. Вот если бы вы с начальником договорились, пару слов сказали, чтобы мне сведения предоставили - я могу набрать телефон их начальника и если можно, поговорите с ним. Или, может узнаете, к кому я должен обращаться по данному вопросу».

### **Тема 4**

#### **Кейс 1**

Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

#### **Кейс 2**

В предложенной ситуации выделите и проанализируйте следующие элементы и факторы конфликта:

- конфликтную ситуацию
- объект конфликта
- предмет конфликта
- участники конфликта
- ранг оппонентов
- среду конфликта
- переход конфликта из сферы деловых отношений в личностную сферу

- личностные элементы конфликта.

#### Ситуация.

Шло совещание у начальника сети предприятий общепита. Подводились итоги соревнования за год среди предприятий общественного питания. По всем показателям на первое место претендовала столовая №3. Возражения были только у главного инженера-кулинара сети предприятий общепита Евдокимова, сообщившего, что проведенные им на днях анализы в столовой №3 выявили занижение калорийности пищи против нормы, причиной которой может быть либо недовложение продуктов, либо нарушение технологии. В связи с этим он считает, что присваивать столовой классное место пока рано.

Выступление Евдокимова вызвало негодование директора столовой Ширковой. Уже немолодой, но энергичной женщины, с большим опытом работы в общественном питании. «Как вам не стыдно, — обрушилась она на Евдокимова, — использовать служебное положение для сведения личных счетов». А комиссии пояснила: «Моя столовая — ближайшая к управлению и Евдокимов часто заходил к нам обедать. Но в перерыв очереди всегда большие, поэтому он обычно обедал у меня в кабинете, я сама его обслуживала, чтобы никого не отрывать от работы. Но вот однажды, месяца два назад, я не смогла его обслужить — была занята — и попросила Евдокимова пообедать в общем зале. Он, как видите, запомнил этот случай. Его анализам я не верю. У нас всегда аккуратно готовят, я сама бываю на закладке продуктов».

### **Тема 5**

#### Ситуация 1

У вас в подразделении есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать "тусовки" прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет.

Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

#### Ситуация 2

Вы работаете руководителем отдела. Ваш коллега, пообещав высокую зарплату, забрал из вашего отдела грамотного, исполнительного работника, очень нужного вашему коллективу.

Ваша критика в адрес этого начальника отдела.

#### Ситуация 3

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новых форм работы, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

#### Ситуация 4

На одном из совещаний сотрудник поднял достаточно важный для всех сотрудников вопрос. При этом руководитель был явно не готов обсуждать его в данный момент. Кроме этого, было очевидно, что в случае обсуждения

данного вопроса совещание затянется на достаточно продолжительное время. Какие действия руководителя по дальнейшему проведению совещания будут наиболее правильными?

## **Примерные тестовые задания**

### **Тема 1**

1. Социальная психология наиболее верно и полно характеризуется как наука

-: о столкновениях сторон, имеющих противоположные цели, интересы, взгляды

-: о психических процессах, свойствах и состояниях человека

-: о взаимодействии групп между собой и людей в группах

2. Социальная психология как относительно самостоятельная теория возникла:

-: в конце XIX века

-: в начале XX века

-: в 30-е годы XX века

-: в конце 50-х годов XX века

-: в 70-е годы XX века

3. Возникновение социальной психологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:

-: У. Мак-Дугалла и Э. Росса

-: П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда

-: Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа

-: В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотт

-: Р. Фишера, У. Юри, К. Томаса

4. К основным социально-психологическим проблемам относятся:

-: закономерности и механизмы общения в совместной деятельности

-: особенности социально-психологических явлений в малых группах

-: особенности социально-психологических явлений в больших группах

-: социально-психологические проблемы личности

-: все ответы верны

### **Тема 2**

1. К социально-психологическому уровню совместности относится:

-: согласование социальных ролей

-: взаимодействие темпераментов

-: взаимодействие потребностей индивидов

-: взаимодействие характеров

2.. К какому виду взаимодействия относится мотив альтруизм?

-максимизация выигрыша другого;

- : максимизация общего выигрыша;
- : максимизация различий в выигрышах;
- : максимизация относительного выигрыша

3. Каким мотивом обусловлен такой вид взаимодействия как минимизация выигрыша другого?

- : мотив агрессии
- : мотив равенство;
- : мотив кооперации;
- : мотив конкуренция

4. Межгрупповое взаимодействие – это:

- : совокупность социально-психологических явлений, возникающих между различными группами;
- : совокупность связей между ее членами в системах информационных потоков, циркулирующих в группе;
- : совокупность связей и отношений между индивидами в зависимости от распределения между ними групповых ролей;
- : совокупность связей и отношений между индивидами, основанных на взаимных предпочтениях и отвержениях.

5. Вы подготовили материалы к совещанию? Да, они лежат на вашем столе. Это транзакция по Э.Берну...

- параллельная равная
- параллельная неравная
- пересекающаяся
- скрытая

6. Какую форму отчета здесь нужно использовать? Пора бы уже знать такие элементарные вещи. Это транзакция по Э.Берну ...

- параллельная равная
- параллельная неравная
- пересекающаяся
- скрытая

### Тема 3

1. Способ психологического воздействия преимущественно эмоционально-волевого характера, основанный на некритическом восприятии и принятии индивидом целенаправленного потока информации:

- внушение
- заражение
- подражания

2. Способ психологического воздействия, основанный на воспроизведении индивидом черт и образцов демонстрируемого поведения:

- внушение
- убеждение
- подражание

3. Способ психологического воздействия, основанный на бессознательной, невольной подверженности индивида определенным эмоциональным состояниям, передающимся извне:

- внушение
- убеждение
- заражение

4. Сформировавшийся образ делового человека, в котором выделяются ценностные характеристики и черты, оказывающие определенное воздействие на окружающих, называется:

- внешний вид
- имидж
- логотип

5. Целенаправленное воздействие на людей и их общности, соответственно намерениям руководства, это:

- манипуляция
- деспотизм
- руководство

6. Человек, умеющий влиять на коллектив в системе межличностных отношений, основанных на чувствах симпатии или антипатии, принятия или неприятия - это:

- руководитель
- лидер
- авторитет

7. Акт влияния на людей, суть которого состоит в скрытом управлении их поведением:

- интеракция
- каузальная атрибуция
- манипуляция

## **Тема 4**

1. Социальная перцепция – это...

- : социальное восприятие
- : социальная коммуникация
- : социальное взаимодействие
- : обмен информацией

2. В какой из сторон социального перцептивного процесса субъект восприятия – это человек, который воспринимает?

-: субъективная

-: объективная

-: нейтральная

-: зависимая

3: К функциям социальной перцепции Не относится:

-: идентификация

-: познание партнера по общению

-: организация совместной деятельности на основе взаимопонимания

-: познание себя

4: Умение понимать и чувствовать эмоциональное состояние другого называется:

-: эмпатия

-: рефлексия

-: идентификация

-: аттракция

5. Аттракция – это...

-: форма познания другого человека, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему;

-: механизм самопознания в процессе общения, в основе которого лежит способность человека представлять то, как он воспринимается партнером по общению;

-: эмоциональное вчувствование или сопереживание другому;

-: способ познания другого человека, при котором предположение о его внутреннем состоянии строится на основе

6. Определите оптимальные условия для решения производственных задач в коллективе

: -тесные межличностные отношения

: -четкая статистика достижений

: -отсутствие всякой конфронтации

## Тема 5

1. Предмет конфликта – это

-: противоречие, проблема ради разрешения которых стороны вступили в противоборство

-: то, чего добиваются, к чему стремятся конфликтующие субъекты

-: это глубоко скрытое ядро проблемы

4. Проявление усвоенного социального опыта во взаимодействии людей выражается в понятии:

-: социализация;

-: социальная роль;

-: социальная установка.

5. В западной социальной психологии для обозначения социальных установок используется термин:
- : перцепция;
  - : аттитюд;
  - : интеракция.
6. Понятие аттитюда впервые было внесено:
- : У. Томасом и Ф. Занецким;
  - : М. Смитом;
  - : Л. Фестингером;
  - : К. Ховландом.
7. Компоненты структуры аттитюда были впервые выделены:
- : М. Смитом;
  - : Л. Фестингером;
  - : Р. Лапьером;
  - : К. Ховландом.

*Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения)*

**Тема 1**

**Вариант 1**

1. Знания теории межличностного взаимодействия в управленческой деятельности.
2. Общение как компонент межличностного взаимодействия.

**Вариант 2**

1. Психология межличностного взаимодействия как отрасль психологической науки и учебная дисциплина.
2. Основные концепции межличностного взаимодействия в психологии.

**Тема 2**

**Вариант 3**

1. Функции межличностного взаимодействия в руководящей деятельности.
2. Социально-ролевой уровень межличностного взаимодействия.

**Тема 3**

**Вариант 4**

1. Деловой уровень межличностного взаимодействия.
2. Понятие социально-психологического климата, его уровни.

**Вариант 5**

1. Феномен социальной перцепции.
2. Манипулирование в деятельности руководителя.

## **Вариант 6**

1. Конфликты в межличностном взаимодействии.
2. Личное влияние руководителя в межличностном взаимодействии.

## **Тема 3**

### **Вариант 7**

1. Власть и лидерство в организации.
2. Механизмы понимания в межличностном взаимодействии.

### **Вариант 8**

1. Закономерности понимания в межличностном взаимодействии.
2. Особенности политического манипулирования.

## **Тема 4**

### **Вариант 9**

1. 2. Статуса работника в контексте проблемы межличностного взаимодействия в организации.

Наличие барьера коммуникации как трудность в общении

### **Вариант 10**

1. Принцип индивидуального подхода в межличностном взаимодействии руководителя и подчиненного.

2. Психологические закономерности формирования оптимального взаимодействия руководителя с подчиненными.

## **Тема 5**

### **Вариант 11**

1. Акцентуация характера личности как трудность в межличностного взаимодействия.

2. Коммуникативная компетентность как фактор эффективного межличностного взаимодействия.

### **Вариант 12**

1. Конфликтность личности как трудность межличностного взаимодействия.

2. Общение в сфере средств массовой информации.

### **Вариант 13**



1. Методы и способы профилактики конфликтных ситуаций в межличностном взаимодействии.

2. Ресурсы против стресса в сложном межличностном взаимодействии.

## **Темы научных дискуссий (круглых столов)**

### **Тема 2**

1. Способность руководителя к межличностному взаимодействию для эффективной работы организации.
2. Уровни межличностного взаимодействия в организации: обязательно ли наличие всех уровней в организации.
3. Личное влияние руководителя в деятельности сотрудников организации.

### **Тема 3**

#### *Круглый стол*

*I. Обсуждение проблемы «Профессиональная карьера личности и способности межличностного взаимодействия» на материале заранее заготовленного участниками домашнего задания.*

Вопрос № 1. Изложение теоретического материала с созданием эвристической ситуации. Дать определение понятию «межличностное взаимодействие в построении карьеры». Обсуждение всех прозвучавших понятий. Выбор наиболее удачного определения с точки зрения полноты раскрытия исследуемого феномена.

Вопрос № 2. Просмотр презентаций «Профессиональная карьера знаменитых людей и их коммуникативные способности».

*II. Непосредственное обсуждение проблемы «Профессиональная карьера личности и способности межличностного взаимодействия».*

Вопрос № 2. Обоснование списка личностных детерминант, связанных с особенностями межличностного взаимодействия, задействованных в построении карьеры.

Вопрос № 3. Обоснование положительных и отрицательных черт такой характеристики личности как «карьеризм». Межличностное взаимодействие для построения карьеры.

*III. Подведение итогов. Обсуждение результатов.*

### **Тема 4**

1. Проблема социально-психологического климата в организации и стиля межличностного взаимодействия сотрудников.

2. Адаптация сотрудников в организации и межличностное общение.

3. Психологические закономерности формирования оптимального взаимодействия руководителя с подчиненными.

## Задача

### Тема 1

#### 1. Определение типа личности по методике Дж. Холланда.

Цель: изучить взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности; определить тип личности по методике Дж. Холланда; формирование навыка самопознания и саморегуляции личности в профессиональной деятельности.

**Инструкция:** «Предположим, после соответствующего обучения вы сможете работать по любой специальности. Однако если бы вам пришлось выбирать только одну из двух возможностей, что бы вы предпочли? Обведите кружком выбранный вами ответ в бланке ответов.

**Обработка результатов.** В регистрационном бланке подсчитайте количество отмеченных ответов по каждому столбцу в отдельности. Полученные числовые значения характеризуют выраженность определенного типа личности по классификации Дж. Холланда. Согласно типологии личности американского психолога Дж. Холланда, различают шесть психологических типов людей: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциальный, предприимчивый, артистический. Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т. д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов. Определите свой тип личности, дайте его характеристику, назовите профессии, которые соответствуют вашему типу.

**Инструкция:** «Предположим, после соответствующего обучения вы сможете работать по любой специальности. Однако если бы вам пришлось выбирать только одну из двух возможностей, что бы вы предпочли? Обведите кружком выбранный вами ответ в бланке ответов.

**Обработка результатов.** В регистрационном бланке подсчитайте количество отмеченных ответов по каждому столбцу в отдельности. Полученные числовые значения характеризуют выраженность определенного типа личности по классификации Дж. Холланда.

*Бланк ответов*

1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	10а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
16а	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б

24a		24б	25a	25б	26a
	26б	27a	27б	28a	
28б	29a	29б	30a		30б
31a		31б	32a	32б	
	33a	33б	34a		34б
35a	35б	36a		36б	37a
37б	38a		38б	39a	39б
40a			40б	41a	
	41б	42a			42б

- 1-й столбец – реалистичный тип  
2-й столбец – интеллектуальный тип  
3-й столбец – социальный тип  
4-й столбец – конвенциональный тип  
5-й столбец – предприимчивый тип  
6-й столбец – артистический тип

Анализ полученных данных производится путем выделения столбца, содержащего наибольшее количество отмеченных ответов, соответствующих определенному типу личности по Дж. Холланду.

1. *Реалистичный тип*. «Мужской тип». Обладает высокой эмоциональной стабильностью, ориентирован на настоящее. Предпочитает заниматься конкретными объектами и их использованием. Выбирает занятия, требующие моторных навыков (постоянное движение), ловкости. Отдает предпочтение профессиям с конкретными задачами: механик, водитель, инженер, агроном и т. п. Характерны невербальные способности, развитые моторные навыки, пространственное воображение (чтение чертежей). Имеет шансы добиться успеха в таких областях как физика, экономика, кибернетика, химия, спорт.

2. *Интеллектуальный тип*. Характерны аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Преобладают теоретические и эстетические ценности. Ориентируется на решение интеллектуальных творческих задач. Чаще выбирает научные профессии. Структура интеллекта гармонична: развиты вербальные и невербальные способности. Характеризуется высокой активностью, но в деятельности на общение не настроен. В беседе чаще является передатчиком информации, в основном – интраверт. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: математика, география, геология, творческие профессии.

3. *Социальный тип*. Отличается выраженными социальными умениями (общение, потребность в многочисленных социальных контактах). Независим от окружающих, с успехом приспосабливается к обстоятельствам. Эмоционален и чувствителен. В структуре интеллекта выражены вербальные способности. Отличается стремлением поучать, воспитывать окружающих, способность к сопереживанию, сочувствию. Наиболее предпочитаемые виды деятельности психология, медицина, педагогика.

4. *Конвенциональный тип*. Отдает предпочтение структурированной деятельности, работе по инструкции, определенным алгоритмам. Имеются способности к переработке конкретной, рутинной (цифровой) информации. Подход к проблемам носит стереотипный характер. Черты характера: консерватизм, подчиненность, зависимость. В поведении и общении придерживается стереотипов, следует обычаям. Слабый организатор и руководитель. Чаще преобладают невербальные (счетные) способности. Наиболее предпочтительны такие специальности как бухгалтер, финансист, товаровед, экономист, делопроизводитель, машинистка.

5. *Предприимчивый тип*. Выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность, энтузиазм. Чертами характера являются: стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость, некоторая агрессивность. Предпочитает задачи, связанные с руководством, личным статусом. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Не нравятся занятия, требующие усидчивости, большого труда, моторных навыков, концентрации внимания. Эти особенности наиболее плодотворно реализуются в таких профессиях как дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер.

6. *Артистический тип*. В отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию. Присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Черты характера: независимость в принятии решений, гибкость, оригинальность мышления, обычно не живет по правилам и традициям. Предпочитает занятия творческого характера: музицирование, рисование, деятельность в области гуманитарных наук. Хорошо развиты восприятия и моторика. Высокий уровень экстравертированности. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Наиболее предпочитаемые сферы деятельности: история, филология, искусство.

#### Опросник Дж. Холланда

1a	Инженер-технолог	1б	Конструктор
2a	Завуч	2б	Председатель профсоюзного комитета
3a	Дизайнер	3б	Чертежник
4a	Ученый-химик	4б	Бухгалтер

5a	Политический деятель	56	Писатель	
6a	Повар	66	Наборщик	
7a	Адвокат	76	Редакторнаучного журнала	
8a	Воспитатель	86	Художник по керамике	
9a	Вязальщик	96	Санитарный врач	
10a	Нотариус	106	Снабженец	
11a	Переводчик художественной литературы	116	Лингвист	
12a	Педиатр	126	Статистик	
13a	Заведующий магазином	136	Фотограф	
14a	Философ	146	Психиатр	
15a	Оператор ЭВМ	156	Каракатурист	
16a	Садовник	166	Метеоролог	
17a	Учитель	176	Командир отряда	
18a	Художник по металлу	186	Маляр	
19a	Гидролог	196	Ревизор	
20a	Заведующий хозяйством	206	Дирижер	
21a	Инженер-электронщик	216	Секретарь	
22a	Главный зоотехник	226	Зоолог	
23a	Спортивный врач	236	Фельетонист	
24a	Водитель троллейбуса	246	Медсестра	
25a	Копировщик	256	Директор	
26a	Архитектор	266	Математик	
27a	Работник детской милиции	комнаты	276	Бухгалтер
28a	Фермер, владелец крупного Фермерского хозяйства	286	Агроном-семеновод	
29a	Биолог	296	Офтальмолог	
30a	Архивариус	306	Скульптур	
31a	Стенографист	316	Логопед	
32a	Экономист	326	Заведующий магазином	
33a	Научный работник музея	336	Консультант	
34a	Корректор	346	Критик	
35a	Радиооператор	356	Специалист по ядерной физике	
36a	Врач	366	Дипломат	
37a	Актер	376	Телеоператор	
38a	Археолог	386	Эксперт продукции	
39a	Закройщик-модельер	396	Декоратор	
40a	Часовой мастер	406	Монтажник	
41a	Режиссер	416	Ученый	
42a	Психолог	426	Поэт	

### Тема3

*Задача. Определение особенностей мотивации профессиональной деятельности по методике К. Замфир в модификации А. Реана*

Цель: исследование особенностей профессиональной мотивации личности; формирование представлений о мотивационном комплексе личности, навыка саморегуляции в профессиональной деятельности

Инструкция: Прочитайте данные ниже мотивы профессиональной деятельности и дайте им оценку по пятибалльной шкале. Подсчитайте количество баллов по каждому показателю. Охарактеризуйте свой мотивационный комплекс.

1. Денежный заработок
-----------------------

2. Стремление к продвижению по службе
---------------------------------------

3. Стремление избежать критики
4. Стремление избежать неприятностей
5. Потребность в достижении социального престижа
6. Удовлетворение от самого процесса
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

#### **Обработка результатов:**

Подсчитываются показатели внутренней мотивации, внешней положительной мотивации, внешней отрицательной мотивации в соответствии со следующими ключами.

ВМ = (п.6 + п.7): 2

ВПМ = (п.1+п.2+п.5): 3

ВОМ = (п.3+п.4): 2

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5. На основании полученных результатов рассматривается мотивационный комплекс личности

Оптимальное сочетание: ВМ > ВПМ > ВОМ

ВМ = ВПМ > ВОМ

## **Тема 5**

*Задача. Диагностика феномена «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов. Работа с методикой «Диагностика эмоционального выгорания» В. В. Бойко*

**Цель:** Знакомство с методикой по диагностике феномена «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов.

Личностный опросник, предназначен для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием неблагоприятных стресс-факторов (приложение 3). Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым вы должны выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени их выраженности. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания».

#### **1. «Напряжение»**

Переживание психотравмирующих обстоятельств;

Неудовлетворенность собой;

«Загнанность в клетку»;

Тревога и депрессия.

#### **2. «Резистенция»**

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;

Эмоционально-нравственная дезориентация;

Расширение сферы экономии эмоций;

Редукция профессиональных обязанностей.

### 3. «Истошение»

Эмоциональный дефицит;

Эмоциональная отстраненность;

Личностная отстраненность (деперсонализация);

Психосоматические и психовегетативные нарушения.

#### *Текст опросника*

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, святые с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала – обзлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Каждый вариант ответа предварительно был оценен экспертами тем или иным числом баллов, которые указывается в «ключе». Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку – 10 баллов получил от экспертов признак, наиболее показательный для данного симптома.

Существует трехступенчатая система получения показателей: количественный расчет выраженности отдельного симптома, суммирование показателей симптомов по каждой из фаз «выгорания», определение итогового показателя синдрома «эмоционального выгорания» как сумма показателей всех 12-ти симптомов. Интерпретация основывается на качественно-количественном анализе, который проводится путем сравнения результатов внутри каждой фазы. При этом важно выделить к какой фазе формирования стресса отно-

сятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Таким образом, оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания».

### **Обработка данных.**

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. Определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», с учетом коэффициента указанного в скобках. Так, например, по первому симптому положительный ответ на вопрос №13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос №73 оценивается в 5 баллов и т. д. количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.

2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».

3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.

В психодиагностическом заключении необходимо осветить следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на обстановку в профессиональном коллективе, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

### **Ключи**

#### **«Напряжение»**

Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5).

Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3).

«Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5).

Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

#### **«Резистенция»**

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5).

Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5).

Расширение сферы экономики эмоций: +7(2), +19(10), -31(20), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5).

Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10).

#### **«Истощение»**

Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2).

Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10).

Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10).

Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5).

#### **Интерпретация результатов.**

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10–15 баллов – складывающийся симптом,



16 –20 баллов – сложившийся симптом.

20 и более баллов – симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако, сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные: реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась; 37–60 баллов – фаза в стадии формирования; 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

## **Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля (экзамена)**

**ПК–1** Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

**ПК-1.2** Применяет комплекс инновационных, мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных.

### ***Вопросы к экзамену***

1. Психологические аспекты проблемы взаимодействия работников организации
2. Межличностное общение.
3. Общение как компонент межличностного взаимодействия.
4. Социально-деятельностная природа общения.
5. Сущность и функции общения.
6. Классификация видов общения.
7. Сущность и структура коммуникативного процесса. Виды коммуникации.
8. Сущность интеракции. Психологическая совместимость субъектов взаимодействия.
9. Стили общения при взаимодействии.
10. Сущность социальной перцепции.
11. Механизмы социальной перцепции.
12. Эффекты межличностного восприятия.
13. Психологические закономерности формирования оптимального взаимодействия руководителя с подчиненными.

### ***Практические задания для экзамена***

#### **Задание 1**

А. Как соотносятся потребности и интересы с мотивами поведения личности в команде? Что еще может выступать в качестве побуждений к поступ-

кам и деятельности? Раскройте понятия: «групповая внушаемость» и «конформизм»

Б. Что такое притязания личности и какую роль они играют в поведении личности в команде? Можно ли и нужно ли влиять на формирование притязаний? Если да, то почему и в каком плане?

## **Задание 2**

Люди по-разному представляют хорошие взаимоотношения в коллективе. Какое высказывание о взаимоотношениях на работе соответствует Вашему мнению? Сделайте выбор из приведённых вариантов и объясните его:

а) на работе взаимоотношения должны быть деловыми и требовательными, а симпатии и антипатии только мешают делу

б) взаимоотношения в трудовом коллективе должны быть не только деловыми, но и человеческими, гуманными

в) без уважения к людям, без учёта их характеров и симпатий невозможна хорошая работа.

## **Задание 3**

Руководителя организации попросили дать сравнительную характеристику двух отделов. Задача оказалась для него сложной. У первого отдела были лучшие успехи в трудовой деятельности, а в остальном отделы вроде бы ничем не отличались. Руководитель, однако, обратил внимание на незначительную, казалось бы, деталь: очень по-разному уходили с работы сотрудники этих отделов. Сотрудники первого отдела – шумно, с шутками, отдельными группами. Сотрудники второго отдела собирались торопливо, уходили поодиночке. Можно ли на основании данного факта судить о психологическом климате в этих отделах?

### ***Примерные тестовые задания для экзамена***

1. Социальная перцепция – это...

- : социальное восприятие
- : социальная коммуникация
- : социальное взаимодействие
- : обмен информацией

2. В какой из сторон социального перцептивного процесса субъект восприятия – это человек, который воспринимает?

- : субъективная
- : объективная
- : нейтральная
- : зависимая

3. К функциям социальной перцепции не относится:

- : идентификация
- : познание партнера по общению
- : организация совместной деятельности на основе взаимопонимания
- : познание себя

4: Умение понимать и чувствовать эмоциональное состояние другого называется:

- : эмпатия
- : рефлексия
- : идентификация
- : аттракция

5. Аттракция – это...

- : форма познания другого человека, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему;
- : механизм самопознания в процессе общения, в основе которого лежит способность человека представлять то, как он воспринимается партнером по общению;
- : эмоциональное вчувствование или сопереживание другому;
- : способ познания другого человека, при котором предположение о его внутреннем состоянии строится на основе

6. Определите оптимальные условия для решения производственных задач в коллективе

- : -тесные межличностные отношения
- : -четкая статистика достижений
- : -отсутствие всякой конфронтации

7. Установите последовательность стадий развития коллектива:

- : бурление
- : формирование
- : становление норм поведения
- : выполнение работы

-: расформирование

8. Отберите метод формирования в коллективе навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия

- : -деловые игры
- : -спор
- : - поощрение

9. Какое качество сотрудника необходимо для безусловного принятия им профессиональных норм группы:

- : коммуникативные навыки
- : профессиональная идентичность
- : эмпатия

10. Знание функций и обязанностей руководителем должны совпадать с:

- : его моральной готовностью их выполнять
- : ожиданиями подчиненных
- : материальным вознаграждением
- : социальными нормами

11. Целенаправленное воздействие на людей и их общности, соответственно намерениям руководства, это:

-манипуляция

-деспотизм

-руководство

12. Человек, умеющий влиять на коллектив в системе межличностных отношений, основанных на чувствах симпатии или антипатии, принятия или неприятия - это:

-руководитель

-лидер

-авторитет

**ПК-1.3** Умеет организовать систему стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом знания психологических аспектов деятельности руководителя и организации

### ***Вопросы к экзамену***

1. Понятие межличностного общения и взаимодействия
2. Функции межличностного взаимодействия
3. Уровни межличностного взаимодействия.
4. Ролевой уровень межличностного взаимодействия
5. Деловой уровень межличностного взаимодействия
6. Интимно-личностный уровень межличностного взаимодействия
7. Способы организации межличностного взаимодействия по Э. Берну.
8. Динамика взаимодействия. Отношения в развитии
9. Стимулирование поведения работника в организации в ситуации межличностного взаимодействия.
10. Межличностное взаимодействие как элемент делового совещания. Задачи межличностного взаимодействия в ходе совещания.
11. Виды деловой беседы.
12. Структура деловой беседы.
13. Психологические аспекты процесса руководства.
14. Учет вербальных и невербальных средств общения в деловом взаимодействии.
15. Межличностное взаимодействие в публичном выступлении.
16. Культура речи делового человека в межличностном взаимодействии.
17. Организация пространственной среды в межличностном взаимодействии.

### ***Практические задания для экзамена***

#### **Задание 1**

Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до

конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний – она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

## **Задание 2**

Определите правильность высказываний:

1. Эффективнее приводить в устном выступлении точные цифры.
2. Эффективнее приводить цифры в сопоставлении.
3. Эффективнее заменять глаголы на существительные.
4. Дополнительные конкретные детали в устном выступлении ослабляют речевое воздействие.
5. Повтор основных мыслей в устном выступлении только раздражает аудиторию.
6. Риторических фигур в речи оратора должно быть мало.
7. Выразительность речи оратора зависит от эмоциональности оратора.
8. Важную информацию лучше помещать в конце фразы.

**Задание 3.** Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

## ***Примерные тестовые задания для экзамена***

1. Каким мотивом обусловлен такой вид взаимодействия как минимизация выигрыша другого?
  - : мотив агрессии
  - : мотив равенство;
  - : мотив кооперации;
  - : мотив конкуренция
2. Межгрупповое взаимодействие – это:
  - : совокупность социально-психологических явлений, возникающих между различными группами;
  - : совокупность связей между ее членами в системах информационных потоков, циркулирующих в группе;
  - : совокупность связей и отношений между индивидами в зависимости от распределения между ними групповых ролей;
  - : совокупность связей и отношений между индивидами, основанных на взаимных предпочтениях и отвержениях.
3. *Вы подготовили материалы к совещанию? Да, они лежат на вашем столе. Это транзакция по Э.Берну...*
  - параллельная равная

- параллельная неравная
- пересекающаяся
- скрытая

4.Какую форму отчета здесь нужно использовать? Пора бы уже знать такие элементарные вещи. Это трансакция по Э.Берну ...

- параллельная равная
- параллельная неравная
- пересекающаяся
- скрытая

5.Определите оптимальные условия для решения производственных задач в коллективе

- : -тесные межличностные отношения
- : -четкая статистика достижений
- : -отсутствие всякой конфронтации

6.Для руководителей с сильной мотивацией достижения характерно:

- : средний уровень стремления к риску
- : стремление избежать успеха
- : высокий уровень стремления к риску
- : потребность в творчестве

7.Определите, с помощью какого метода можно осуществить сбор первичной социальной информации о межличностных отношениях в малых социальных группах:

- : картография
- : социометрия
- : эксперимент
- : тестирование

8.Какое из понятий иллюстрирует пословица «В чужой монастырь со своим уставом не ходят»?

- : уступчивость;
- : конформизм;
- : повиновение;
- : паника.

9.Чем отличается конформизм от уступчивости?

- : конформизм не подразумевает подчинения авторитетному лицу;
- : подразумевает подчинение авторитетному лицу;
- : подразумевает принятие групповых норм;
- : не подразумевает принятия групповых норм.

**ПК–4** Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей

**ПК-4.2** Планирует тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

## ***Вопросы к экзамену***

1. Знания теории межличностного взаимодействия для успешной управленческой деятельности.
2. Психология межличностного взаимодействия как отрасль психологической науки.
3. Основные концепции межличностного взаимодействия в психологии.
4. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности.
5. Индивидуальный подход в оценке результатов труда сотрудников.
6. Характеристика стилей управления: авторитарный, демократический, попустительский. Достоинства и недостатки стилей управления.
7. Типология и классификация конфликтов в организации.
8. Причины возникновения конфликтов в организации и особенности их протекания.
9. Способы разрешения конфликтов в организации
10. Стратегии поведения в межличностных конфликтах
11. Понятие «организационная культура» и межличностное взаимодействие в организации
12. Учет вербальных и невербальных средств общения в межличностном взаимодействии и коммуникативная компетентность личности.
13. Коммуникативные барьеры в общении.
14. Акцентуации характера личности и межличностное взаимодействие.
15. Агрессивность личности в межличностном взаимодействии.

## ***Практические задания для экзамена***

**Задание 1** Определите, стратегию поведения в конфликте (вставьте ответ в пустое окно) один из ответов: уклонение, приспособление, компромисс, сотрудничество, принуждение. Ответьте на вопрос: в чем преимущество каждой стратегии поведения в конфликте?

	решение проблемы очень важно для обеих сторон; у вас дружеские, доверительные взаимоотношения; у вас есть время поработать над проблемой; обе стороны имеют одинаковую власть или хотят проигнорировать различия в обладании реальной властью.
	когда результат очень важен и значим для вас; когда вы обладаете достаточным авторитетом и властью, имеете ресурс противостоять; когда вы находитесь в критической ситуации, требующей молниеносно быстрого реагирования; когда у вас нет другого выбора.
	когда вы чувствуете, что, уступая партнеру, вы мало теряете, ничем особо не жертвуете; когда надо смягчить ситуацию, расположить партнера к себе; когда вы понимаете, что итог намного важнее для другого, чем для вас; когда правота не на вашей стороне.
	когда вы считаете, что у вас нет шансов удовлетворить ваши интересы;

	<p>когда избежать возможного разрыва важнее, чем добиться решения;          дать возможность людям остыть и вновь обрести перспективы;          когда вопрос тривиален и нужно решать другие вопросы;          когда собрать информацию важнее, чем немедленно принять решение;          когда другие могут разрешить конфликт более эффективно;          когда данный вопрос лишь симптом других проблем.</p>
	<p>когда у участников конфликта одинаковая власть и они имеют взаимоисключающие интересы;          когда требуется быстрое или временное решение;          когда другие подходы «не действуют», являются неэффективными;          когда важно сохранить взаимоотношения и частично удовлетворить интересы.</p>

**Задание 2.** Вы приняли на работу молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

**Задание 3.**

Люди по-разному представляют хорошие взаимоотношения в коллективе. Какое высказывание о взаимоотношениях на работе соответствует Вашему мнению? Сделайте выбор из приведённых вариантов и объясните его:

- а) на работе взаимоотношения должны быть деловыми и требовательными, а симпатии и антипатии только мешают делу
- б) взаимоотношения в трудовом коллективе должны быть не только деловыми, но и человеческими, гуманными
- в) без уважения к людям, без учёта их характеров и симпатий невозможна хорошая работа.

***Примерные тестовые задания для экзамена***

1.Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, развитие способностей и инициатив подчиненных – это функция руководителя:

- : воспитательная
- : административно-организационная
- : дисциплинарно- стимулирующая

2.Выберите стадию развития группы, на которой группы начинают конструктивно приспособляться к различиям во взглядах и сотрудничать друг с другом

- : -бурление
- : -формирование



: -становление норм поведения

3. Определите оптимальное количество человек, которое может быть подчинено одному руководителю

: -5-7 чел

: -10-12 чел

: -20-30 чел

2. Кризисы, конфликты, изменения, происходящие на профессиональном пути личности, носят название:

-: адаптация

-: саморазвитие

-: траектория профессионального пути

-: самопроектирование

4. Освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта, и самостоятельное выполнение профессионального труда характеризует процесс:

-: профессиональная подготовка

-: адаптация

-: стагнация

-: аттестация

5. Лидерство – это:

-: способность оказывать влияние как на отдельную личность, так и на группу в целом, -: направляя усилия всех её членов на достижение целей организации;

-: направленное воздействие на сотрудников, коллектив, в результате которого достигается повышение производительности труда;

-: организация совместной деятельности жизнедеятельности группы в различных сферах;

-: объект социального восприятия.

6. Лидерство, которое основано на традициях, обычаях, вере, характерно для традиционных обществ, называется:

: традиционным;

-: легально-рациональным;

-: харизматическим;

-: ситуативным.

7. Какой вид лидерства основан на божественности, сверхъестественности, необычности; появляется на переломных этапах истории?

-: традиционное лидерство;

-: легально-рациональное лидерство;

-: харизматическое лидерство;

-: ситуативное лидерство.

8. Лидер, который опирается на превосходное знание ситуации и её скрытых деталей, называется:

-: лидер-дипломат;

-: лидер организатор;

- : лидер-борец;
- : лидер творец.

9. Какой стиль руководства имеет следующую характеристику: централизация власти в руках одного руководителя, единоличное принятие им всех решений, жесткий контроль за выполнением решений:

- : авторитарный;
- : либеральный;
- : харизматический;
- : демократический.

10. Определите, какой стиль руководства определяется по схеме «максимум демократии» и «минимум контроля»?

- : авторитарный;
- : либеральный;
- : харизматический;
- : демократический.

11. Определите, какой стиль руководства является оптимальным в экстренной ситуации, когда мало времени для решения задачи, а потери могут быть слишком велики?

- : авторитарный;
- : либеральный;
- : демократический.

12. Определите, какой стиль руководства является оптимальным при решении трудовым коллективом творческих задач?

- : авторитарный;
- : либеральный;
- : демократический.

**ПК-4.3** Применяет количественные и качественные методы при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

### ***Вопросы к экзамену***

1. Психологические типы влияния на партнера.
2. Управление и манипулирование как виды влияния: сходство и отличие.
3. Стратегии и тактики манипулирования
4. Содержание понятия «тип влияния».
5. Методы психологического воздействия в системах управления.
6. Внушение как метод психологического влияния на личность
7. Подражание как метод психологического влияния на личность
8. Убеждение как метод психологического влияния на личность
9. Стресс в профессиональной деятельности руководителя
10. Факторы профессионального стресса.
11. Синдром профессионального выгорания специалиста.
12. Средства массовой коммуникации как средство взаимодействия
13. Сеть интернет как канал межличностной коммуникации

14. Суггестивное влияние средств массовой коммуникации на сознание современного человека. Суггестивные технологии

15. Позитивные и негативные функции средств массовой информации для современного человека

16. Факторы успешного общения

### ***Практические задания для экзамена***

**Задание 2.** Проанализируйте кризисы профессионального развития личности. Продумайте возможные виды работы по психологическому сопровождению и поддержки работника на каждом из кризисов.

**Задание 4.** Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

### **Задание 5**

Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

### ***Примерные тестовые задания для экзамена***

1. Критерии межличностного общения

- небольшое число людей
- непосредственное взаимодействие
- личностно-ориентированное общение
- учет ролевых функций
- наличие регламента

2. Внушение обладает следующими характеристиками:

- : манипулирование другим
- способность воздействовать на другого
- развивающее воздействие на другого
- давление на другого
- сущностная сила человека

3. Тип влияния, отличающийся потребностью в доверительном общении, альтруистичностью, настройкой на партнерские отношения – это

- : социальный интеллект
- : личный магнетизм
- : фрустрационный
- : доверительно-партнерский

-: ответственность и компетентность

4. Ведущим фактором возникновения стресса на производстве является:

-: отсутствие справедливой оплаты труда

-: неблагоприятный психологический климат

-: чрезмерная загруженность работой

-: отсутствие загруженности работой

5. К факторам профессионального стресса, связанным с ролью работника в организации относят:

-: недостаточная информированность о ролевых обязанностях

-: неблагоприятный психологический климат

-: чрезмерная загруженность работой

-: отсутствие загруженности работой

6. К факторам профессионального стресса, связанным со взаимоотношениями в работе относят:

-: трудности в делегировании полномочий

-: неблагоприятный психологический климат

-: чрезмерная загруженность работой

-: отсутствие загруженности работой

7. Состояние психического, эмоционального и физического изнеможения, проявляющееся в профессиях группы «человек – человек»:

-: усталость

-: депрессия

+ : синдром профессионального выгорания

-: аффект

8. Определите, сочетания каких темпераментов являются психологически несовместимыми:

-: «холерик-холерик»

-: «сангвиник-сангвиник»

-: «флегматик-флегматик»

-: «меланхолик-меланхолик»

9. Успешная адаптация, социализация и индивидуализация - характеристики:

-: физического здоровья

-: психического здоровья

-: духовного здоровья

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

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся производится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

### **Устный опрос**

Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемыми дисциплинами, позволяет определить объем знаний обучающегося по определенному разделу.

Рекомендуется для оценки знаний обучающихся.

#### **Критерии оценки знаний обучаемых при проведении опроса**

Оценка «отлично» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими положительными ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

**Доклад** – это письменное или устное сообщение, на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ или разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний.

Цель подготовки доклада:

- сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося;
- способствовать овладению методами научного познания;
- освоить навыки публичного выступления;
- научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение.

#### **Критерии оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом**

Показатель	Градация	Баллы
Соответствие доклада заяв-	соответствует полностью	2

ленной теме, цели и задачам проекта	есть несоответствия (отступления) в основном не соответствует	1 0
Структурированность (организация) доклада, которая обеспечивает понимание его содержания	структурировано, обеспечивает структурировано, не обеспечивает не структурировано, не обеспечивает	2 1 0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращенный к аудитории	рассказ без обращения к тексту рассказ с обращением к тексту чтение с листа	2 1 0
Доступность доклада о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов доступно с уточняющими вопросами недоступно с уточняющими вопросами	2 1 0
Целесообразность, инструментальность наглядности, уровень её использования	целесообразна целесообразность сомнительна не целесообразна	2 1 0
Соблюдение временного регламента доклада (не более 7 минут)	соблюдён (не превышен) превышение без замечания превышение с замечанием	2 1 0
Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу доклада	все ответы чёткие, полные некоторые ответы нечёткие все ответы нечёткие/неполные	2 1 0
Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в докладе	владеет свободно иногда был неточен, ошибался не владеет	2 1 0
Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы	ответил на все вопросы ответил на большую часть вопросов не ответил на большую часть вопросов	2 1 0

#### **Шкала оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом:**

Оценка «отлично» – 15-18 баллов.

Оценка «хорошо» – 13-14 баллов.

Оценка «удовлетворительно» – 9-12 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» – 0-8 баллов.

#### **Кейс-задание**

Кейс представляет собой описание конкретной реальной ситуации, подготовленное по определенному формату и предназначенное для обучения учащихся анализу разных видов информации, ее обобщению, навыкам формулирования проблемы и выработки возможных вариантов ее решения в соответствии с установленными критериями.

Использование ситуативной методики позволяет студентам проявлять и совершенствовать навыки учебной работы, применять на практике теоретический материал, кроме того, данный метод позволяет увидеть неоднозначность решения проблем в реальной жизни.

Критерии оценки:

- **оценка «зачтено»** выставляется студенту, если он: обстоятельно с достаточной полнотой аргументирует свой ответ; дает правильные формули-

ровки, точные определения, понятия терминов; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания студентом данного материала.

- **оценка «не зачтено»** выставляется студенту, если он: не ориентируется в педагогической ситуации, не может аргументировать свой ответ; при ответе были допущены существенные ошибки или если он не удовлетворяет требованиям, установленным преподавателем к данному виду работы.

### **Тест**

Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Рекомендуется для оценки знаний, умений и навыков обучающихся.

### **Критерии оценки знаний при проведении тестирования**

Оценка **«отлично»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем 85 % тестовых заданий.

Оценка **«хорошо»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем на 70 % тестовых заданий.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося не менее чем на 51 % тестовых заданий.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа обучающегося менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

### **Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения).**

Контрольная работа по дисциплине обучающимися **заочной формы обучения** выполняется после установочной сессии в виде письменного ответа на указанные в индивидуальном задании вопросы, отражающие содержание разделов дисциплины.

Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу

**Критериями оценки контрольной работы** являются: степень раскрытия сущности вопроса, позволяющей судить об освоении студентом темы или раздела.

**Оценка «отлично»** выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется студенту, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

### **Научная дискуссия, круглый стол**

**Оценка «5» (отлично)** ставится, если: обучающийся полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.

**Оценка «4» (хорошо)** ставится, если: ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

**Оценка «3» (удовлетворительно)** ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.

**Оценка «2» (неудовлетворительно)** ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы



компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации

### **Задача**

Средство, позволяющее оценить умение и навыки обучающегося применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся инструментальной и (или) лабораторной базы, проводить анализ полученного результата работы.

Рекомендуется для оценки знаний, умений и навыков обучающихся.

**Критерии оценки задачи.**

**Оценка «отлично»** выставляется студенту, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся инструментальной базы, проводить анализ полученного результата работы, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой.

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, применяет стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся инструментальной базы, проводит анализ полученного результата работы, но допускает незначительные ошибки.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется студенту, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы, не способен применять стандартные методы решения поставленной задачи, не знает инструментальной базы решения задачи, не способен провести анализ полученного результата работы.

### **Практические задания**

**Оценка «отлично»** выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания исследуемого предмета и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

**Оценка «хорошо»** выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, показав-

шему фрагментарный, разрозненный характер знаний, нарушения логической последовательности в решении задач, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает большей части материала, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

## **Экзамен**

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему

принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

## **8 Перечень основной и дополнительной литературы**

1. Кох М. Н. Психология в управлении организацией : учеб. пособие / М. Н. Кох. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 96 с. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=9634>

2. Кох М. Н. Психология межличностного взаимодействия : учеб. пособие / М. Н. Кох. – Краснодар : КубГАУ, 2022. – 104 с. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=9634>

3. Пичугин В. Г. Психология влияния в управлении персоналом : учебное пособие / В. Г. Пичугин. — Москва : Прометей, 2020. — 144 с. — ISBN 978-5-907244-11-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125680.html>

### **Дополнительная учебная литература**

1. Вайнштейн Л.А., Психология управления: Учебное пособие / Вайнштейн Л.А., Гулис И.В. – Мн.: Вышэйшая школа, 2018. – 383 с.: Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1012938>

2. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебное пособие / Г. К. Овруцкая. – Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. – 96 с. – ISBN 978-5-9275-2696-3. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/87452.html>

3. Решетникова, К. В. Конфликты в системе управления : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» / К. В. Решетникова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 175 с. — ISBN 978-5-238-02393-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66269.html>

## 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### 9.1 Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	Znanium.com	Универсальная	<a href="https://znanium.com/">https://znanium.com/</a>
2	IPRbook	Универсальная	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	<a href="https://edu.kubsau.ru/">https://edu.kubsau.ru/</a>

### 9.2 Перечень интернет сайтов:

- <http://window.edu.ru/resource/839/78839> – Федеральный портал управленческих кадров

- <http://www.garant.ru/> - информационно-правовой портал;

- Образовательный портал КубГАУ [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://edu.kubsau.local>

- Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) [ресурс]: Режим доступа: <http://elibrary.ru>

- Вопросы методики преподавания в вузе  
[https://hum.spbstu.ru/voprosu\\_metodiki\\_prepodavaniya\\_v\\_vuze/](https://hum.spbstu.ru/voprosu_metodiki_prepodavaniya_v_vuze/)

- Портал Президента РФ. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru>

– Официальный сайт «Росстата». Электронный ресурс. Режим доступа:

<http://www.gks.ru>

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Психология межличностного взаимодействия : метод. указания для практических занятий и самостоятельной работы / сост. М.Н. Кох – Краснодар : КубГАУ, 2022. – 41 с.

Режим доступа:

[file:///C:/Users/koh\\_m/Downloads/Kokh\\_Ps.mezhlich\\_vzaim\\_MU\\_prakt\\_i\\_s.r.720976\\_v1.PDF](file:///C:/Users/koh_m/Downloads/Kokh_Ps.mezhlich_vzaim_MU_prakt_i_s.r.720976_v1.PDF)

2. Психология межличностного взаимодействия : метод. указания по выполнению контрольной работы / сост. М. Н. Кох. – Краснодар : КубГАУ, 2022. – 14 с.

Режим доступа:

[file:///C:/Users/koh\\_m/Downloads/Kokh\\_Ps.mezhl.vzaim\\_MU\\_kontr.720977\\_v1.PDF](file:///C:/Users/koh_m/Downloads/Kokh_Ps.mezhl.vzaim_MU_kontr.720977_v1.PDF)

## 11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая пе-

## **речень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования;
- автоматизировать расчеты аналитических показателей;
- автоматизировать поиск информации посредством использования справочных систем.

### **Перечень лицензионного ПО**

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Краткое описание</b>
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Система тестирования INDIGO	Тестирование

### **Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

тем

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Тематика</b>	<b>Электронный адрес</b>
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
2	КонсультантПлюс	Правовая	<a href="https://www.consultant.ru/">https://www.consultant.ru/</a>
3	Гарант	Правовая	<a href="https://www.garant.ru/">https://www.garant.ru/</a>

## **12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине**

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы</b>	<b>Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения</b>	<b>Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с</b>
--------------	---	---	---

			которой заключен договор)
1.	Психология в управлении организацией	<p>Помещение №505 ЭЛ, посадочных мест — 30; площадь — 38,8м<sup>2</sup>; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации .</p> <p>специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office;</p>	г. Краснодар, ул. Калинина д. 13, здание учебного корпуса факультета электрификации
2.	Психология в управлении организацией	<p>"Помещение №8 ЭЛ, посадочных мест — 30; площадь — 36,5м<sup>2</sup>; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.</p> <p>Специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель);"</p>	г. Краснодар, ул. Калинина д. 13, здание учебного корпуса факультета электрификации
3.	Психология в управлении организацией	<p>Помещение №226 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 35,9м<sup>2</sup>; помещение для самостоятельной работы обучающихся.</p> <p>технические средства обучения (компьютер персональный — 13 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель); программное обеспечение: Windows, Office, система тестирования INDIGO</p>	г. Краснодар, ул. Калинина д. 13, здание главного учебного корпуса
4.	Психология в управлении организацией	<p>Помещение №511 ЭЛ, площадь — 42,3м<sup>2</sup>; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p>	г. Краснодар, ул. Калинина д. 13, здание учебного корпуса факультета электрификации