

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

Факультет управления  
Педагогики и психологии



УТВЕРЖДЕНО:

Декан, Руководитель подразделения  
Кудряков В.Г.  
(протокол от 17.05.2024 № 8/1)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
«ПСИХОЛОГИЯ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Формы обучения: очная, заочная

Год набора: 2024

Срок получения образования: Очная форма обучения – 2 года  
Заочная форма обучения – 2 года 5 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.  
в академических часах: 108 ак.ч.

2024

**Разработчики:**

Доцент, кафедра педагогики и психологии Петрова Н.П.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 №952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 25.09.2018 № 592н; "Эксперт в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 626н; "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н; "Специалист по управлению рисками", утвержден приказом Минтруда России от 30.08.2018 № 564н; "Статистик", утвержден приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 605н; "Специалист в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н; "Специалист по работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 16.04.2018 № 239н; "Специалист в сфере управления проектами государственно-частного партнерства", утвержден приказом Минтруда России от 20.07.2020 № 431н; "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н; "Специалист по управлению интеллектуальной собственностью и трансферу технологий", утвержден приказом Минтруда России от 07.09.2020 № 577н; "Специалист по финансовому консультированию", утвержден приказом Минтруда России от 19.03.2015 № 167н; "Маркетолог", утвержден приказом Минтруда России от 04.06.2018 № 366н.

**Согласование и утверждение**

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Председатель методической комиссии/совета	Нестеренко М.А.	Согласовано	23.04.2024, № 5
2		Руководитель образовательной программы	Артемова Е.И.	Согласовано	17.05.2024, № 8/1

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - 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 изучения 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. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

*Компетенции, индикаторы и результаты обучения*

ПК-П1 Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

ПК-П1.2 Применяет комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

*Знать:*

ПК-П1.2/Зн1 Знание инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий по внедрению и корректировке этически корректного поведения кадров организации

ПК-П1.2/Зн2 комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

*Уметь:*

ПК-П1.2/Ум1 Применяет комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для организации этически корректного поведения кадров организации

ПК-П1.2/Ум2 применять комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

*Владеть:*

ПК-П1.2/Нв1 Формирует комплексную инновационную мотивационную и стимулирующую программу мероприятий по формированию этически корректного поведения кадров организации

ПК-П1.2/Нв2 способностью применять комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

ПК-П1.3 Умеет организовать систему стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом знания психологических аспектов деятельности руководителя и организации

*Знать:*

ПК-П1.3/Зн1 Знает систему организации стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических особенностей кадров организации

*Уметь:*

ПК-П1.3/Ум1 Организует систему стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических аспектов кадров организации

*Владеть:*

ПК-П1.3/Нв1 Формирует систему стимулирования и мотивации деятельности кадров организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом психологических аспектов кадров организации

ПК-П4 Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей

ПК-П4.2 Планирует тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

*Знать:*

ПК-П4.2/Зн1 знает тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

*Уметь:*

ПК-П4.2/Ум1 умеет реализовывать тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

*Владеть:*

ПК-П4.2/Нв1 Владеет технологиями развития кадрового менеджмента для управления организацией

ПК-П4.3 Применяет количественные и качественные методы при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

*Знать:*

ПК-П4.3/Зн1 Знает количественные и качественные методы прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

ПК-П4.3/Зн2 знает количественные и качественные методы проведения прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

ПК-П4.3/Зн3 методы количественной и качественной оценки риска по видам

*Уметь:*

ПК-П4.3/Ум1 Умеет применять количественные и качественные методы при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

*Владеть:*

ПК-П4.3/Нв1 Владеет количественными и качественными методами при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

### **3. Место дисциплины в структуре ОП**



Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная работ	Лекционные за	Практические з	Самостоятельн:	Планируемые р обучения, соотв результатами ос программы
<b>Раздел 1. Проблемы межличностного взаимодействия в организации</b>	<b>21</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	ПК-П1.2 ПК-П1.3
Тема 1.1. Теоретические осно-вы проблемы межличностного взаимодействия в организации	12		2	4	6	
Тема 1.2. Психология организации межличностного взаимодействия в управлении кадрами	9		2	2	5	
<b>Раздел 2. Феномен личного влияния руководителя</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	ПК-П4.2 ПК-П4.3
Тема 2.1. Феномен личного влияния руководителя для развития организации в конкурентной бизнес-среде	12		2	4	6	
Тема 2.2. Восприятие и понимание в структуре межличностного общения в организации	9		2	2	5	
Тема 2.3. Трудности в межличностном взаимодействии. Эффективное общение	12	3	2	2	5	
<b>Итого</b>	<b>54</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	

#### *Заочная форма обучения*

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие с результатами освоения программы
<b>Раздел 1. Проблемы межличностного взаимодействия в организации</b>	<b>44</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	ПК-П1.2 ПК-П1.3
Тема 1.1. Теоретические осно-вы проблемы межличностного взаимодействия в организации	22		2	2	18	

Тема 1.2. Психология организации межличностного взаимодействия в управлении кадрами	22				22	
<b>Раздел 2. Феномен личного влияния руководителя</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>46</b>	ПК-П4.2 ПК-П4.3
Тема 2.1. Феномен личного влияния руководителя для развития организации в конкурентной бизнес-среде	16		2	2	12	
Тема 2.2. Восприятие и понимание в структуре межличностного общения в организации	12				12	
Тема 2.3. Трудности в межличностном взаимодействии. Эффективное общение	27	3		2	22	
<b>Итого</b>	<b>99</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>86</b>	

## 5. Содержание разделов, тем дисциплин

### **Раздел 1. Проблемы межличностного взаимодействия в организации**

*(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 40ч.; Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)*

*Тема 1.1. Теоретические осно-вы проблемы межличностного взаимодействия в организации (Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 18ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)*

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 1.2. Психология организации межличностного взаимодействия в управлении кадрами (Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 22ч.)*

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

### **Раздел 2. Феномен личного влияния руководителя**

*(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 46ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.; Лекционные занятия - 6ч.; Практические занятия - 8ч.; Самостоятельная работа - 16ч.)*

*Тема 2.1. Феномен личного влияния руководителя для развития организации в конкурентной бизнес-среде*

*(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)*

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

*Тема 2.2. Восприятие и понимание в структуре межличностного общения в организации*

*(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 12ч.)*

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

*Тема 2.3. Трудности в межличностном взаимодействии. Эффективное общение*

*(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 22ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)*

1. Трудности и дефекты общения: коммуникативные барьеры, конфликты, акцентуация характера.
2. Факторы успешного общения: коммуникативная компетентность, психологическая совместимость сотрудников в организации.
3. Общение в сфере средств массовой коммуникации.

## **6. Оценочные материалы текущего контроля**

### **Раздел 1. Проблемы межличностного взаимодействия в организации**

*Форма контроля/оценочное средство: Задача*

*Вопросы/Задания:*

1. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4 5

Найдите соответствие между типом реагирования человека в конфликте и мотивацией субъекта конфликта:

Характеристика феномена психологии человека:

- 1) Активно-оборонительное поведение и/или самоутверждения в конфликте
- 2) Мотив достижения цели с хорошо развитым самоконтролем просоциального поведения.
- 3) Ориентация на сохранение статуса своего «Я» при сохранении социальной пассивности и непризнанию наличия внешнего конфликта.
- 4) Ориентация на сохранение социальных отношений, осознание наличия внешнего конфликта и попытка к нему приспособиться.
- 5) Мотивация к сохранению социальных отношений в ущерб общей цели и задачам.

Тип реагирования человека в конфликте:

- а) избегание
- б) сотрудничество
- в) приспособление
- г) соперничество
- д) компромисс

2. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4 5

Найдите соответствие между типом поведения человека в группе и его отличительной

характеристикой:

Характеристика феномена психологии человека:

- 1) Подчинение большинству участников группы и стремление соответствовать доминирующему мнению.
  - 2) Отвержение мнения большинства участников группы, действия вопреки правилам.
  - 3) Действия в соответствии с собственным мнением и особенностями ситуации.
- Влияние на поведение других людей с целью изменить их поведение и повести к решению задач.

Тип поведения человека в группе:

- а) самоопределение
- б) лидерство
- в) конформизм
- г) нонконформизм

3. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Укажите наиболее верную стратегию поведения в конфликте, в ситуации, 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

- а) Компромисс
- б) Сотрудничество
- в) Соперничество
- г) Избегание
- д) Уход

4. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор.

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. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Способ психологического воздействия преимущественно эмоционально-волевого характера, основанный на не критическом восприятии и принятии индивидом целенаправленного потока информации:

- внушение
- заражение
- подражания

6. Вставьте необходимое понятие

Форма познания другого человека, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему – это #####.

7. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

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

- интеракция
- каузальная атрибуция
- манипуляция

## **Раздел 2. Феномен личного влияния руководителя**

*Форма контроля/оценочное средство: Задача*

*Вопросы/Задания:*

1. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

- 1) Как соотносятся потребности и интересы с мотивами поведения личности в команде?

2) Что еще может выступать в качестве побуждений к поступкам и деятельности?

2. Прочитайте задание и установите последовательность стадий развития коллектива:

- A. бурление
- B. формирование
- C. Нормирование
- D. функционирование
- E. расформирование

3. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Отберите метод формирования в коллективе навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия

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

4. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор.

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

- : коммуникативные навыки
- : профессиональная идентичность
- : эмпатия

5. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

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

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

6. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

Чем отличается конформизм от уступчивости?

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

7. Прочитайте задание и установите соответствие

- 1) психические процессы
- 2) психические свойства
- 3) психические состояния
- A) характер, темперамент, способности
- B) воображение, мышление, память
- B) рассеянность, раздражительность, воодушевление

8. Установите соответствие между понятием и определением

- 1) совокупность актуально не осознаваемых психических процессов и состояний, способных оказывать заметное влияние на поведение человека и содержание его сознания
- 2) высшая, свойственная только человеку форма психического отражения объективной действительности, опосредованная общественно исторической деятельностью людей
- 3) совокупность психических процессов, не представленных в сознании человека
- A) сознание
- B) подсознательное
- B) бессознательное

9. Вставьте понятие

Этологами открыт очень важный закон: более “вооруженное” животное ### агрессивно против сородичей во внутривидовой борьбе.

Выбрать из: менее, более

10. К основным, неконфликтным способам оценки результатов деятельности сотрудников относится

+: «Результат» — «Начало»

–: «Результат» — «Другие»

–: «Результат» — «Норма»

–: «Результат» — «Идеал»

## **7. Оценочные материалы промежуточной аттестации**

*Очная форма обучения, Третий семестр, Экзамен*

*Контролируемые ИДК: ПК-П1.2 ПК-П4.2 ПК-П1.3 ПК-П4.3*

Вопросы/Задания:

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.
14. Понятие межличностного общения и взаимодействия
15. Функции межличностного взаимодействия
16. Уровни межличностного взаимодействия.
17. Ролевой уровень межличностного взаимодействия
18. Деловой уровень межличностного взаимодействия

19. Интимно-личностный уровень межличностного взаимодействия
20. Способы организации межличностного взаимодействия по Э. Берну
21. Динамика взаимодействия. Отношения в развитии
22. Стимулирование поведения работника в организации в ситуации межличностного взаимодействия
23. Межличностное взаимодействие как элемент делового совещания. Задачи межличностного взаимодействия в ходе совещания
24. Виды деловой беседы
25. Структура деловой беседы
26. Психологические аспекты процесса руководства
27. Учет вербальных и невербальных средств общения в деловом взаимодействии
28. Межличностное взаимодействие в публичном выступлении
29. Культура речи делового человека в межличностном взаимодействии
30. Организация пространственной среды в межличностном взаимодействии
31. Психологические типы влияния на партнера
32. Управление и манипулирование как виды влияния: сходство и отличие
33. Стратегии и тактики манипулирования
34. Содержание понятия «тип влияния»
35. Методы психологического воздействия в системе управления
36. Внушение как метод психологического влияния на личность
37. Подражание как метод психологического влияния на личность
38. Убеждение как метод психологического влияния на личность
39. Стресс в профессиональной деятельности руководителя
40. Факторы профессионального стресса
41. Синдром профессионального выгорания специалиста
42. Средства массовой коммуникации как средство взаимодействия

43. Сеть интернет как канал межличностной коммуникации
44. Суггестивное влияние средств массовой коммуникации на сознание современного человека. Суггестивные технологии
45. Позитивные и негативные функции средств массовой информации для современного человека
46. Знания теории межличностного взаимодействия для успешной управленческой деятельности
47. Психология межличностного взаимодействия как отрасль психологической науки
48. Основные концепции межличностного взаимодействия в психологии
49. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности
50. Индивидуальный подход в оценке результатов труда сотрудников
51. Характеристика стилей управления: авторитарный, демократический, попустительский. Достоинства и недостатки стилей управления
52. Типология и классификация конфликтов в организации
53. Причины возникновения конфликтов в организации и особенности их протекания
54. Способы разрешения конфликтов в организации
55. Стратегии поведения в межличностных конфликтах
56. Понятие «организационная культура» и межличностное взаимодействие в организации
57. Учет вербальных и невербальных средств общения в межличностном взаимодействии и коммуникативная компетентность личности
58. Коммуникативные барьеры в общении
59. Акцентуации характера личности и межличностное взаимодействие
60. Агрессивность личности в межличностном взаимодействии

*Заочная форма обучения, Третий семестр, Экзамен*

*Контролируемые ИДК: ПК-П1.2 ПК-П4.2 ПК-П1.3 ПК-П4.3*

Вопросы/Задания:

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.
14. Понятие межличностного общения и взаимодействия
15. Функции межличностного взаимодействия
16. Уровни межличностного взаимодействия.
17. Ролевой уровень межличностного взаимодействия
18. Деловой уровень межличностного взаимодействия
19. Интимно-личностный уровень межличностного взаимодействия
20. Способы организации межличностного взаимодействия по Э. Берну
21. Динамика взаимодействия. Отношения в развитии
22. Стимулирование поведения работника в организации в ситуации межличностного взаимодействия
23. Межличностное взаимодействие как элемент делового совещания. Задачи межличностного взаимодействия в ходе совещания
24. Виды деловой беседы
25. Структура деловой беседы

26. Психологические аспекты процесса руководства
27. Учет вербальных и невербальных средств общения в деловом взаимодействии
28. Межличностное взаимодействие в публичном выступлении
29. Культура речи делового человека в межличностном взаимодействии
30. Организация пространственной среды в межличностном взаимодействии
31. Психологические типы влияния на партнера
32. Управление и манипулирование как виды влияния: сходство и отличие
33. Стратегии и тактики манипулирования
34. Содержание понятия «тип влияния»
35. Методы психологического воздействия в системе управления
36. Внушение как метод психологического влияния на личность
37. Подражание как метод психологического влияния на личность
38. Убеждение как метод психологического влияния на личность
39. Стресс в профессиональной деятельности руководителя
40. Факторы профессионального стресса
41. Синдром профессионального выгорания специалиста
42. Средства массовой коммуникации как средство взаимодействия
43. Сеть интернет как канал межличностной коммуникации
44. Суггестивное влияние средств массовой коммуникации на сознание современного человека. Суггестивные технологии
45. Позитивные и негативные функции средств массовой информации для современного человека
46. Знания теории межличностного взаимодействия для успешной управленческой деятельности
47. Психология межличностного взаимодействия как отрасль психологической науки
48. Основные концепции межличностного взаимодействия в психологии

49. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности
50. Индивидуальный подход в оценке результатов труда сотрудников
51. Характеристика стилей управления: авторитарный, демократический, попустительский. Достоинства и недостатки стилей управления
52. Типология и классификация конфликтов в организации
53. Причины возникновения конфликтов в организации и особенности их протекания
54. Способы разрешения конфликтов в организации
55. Стратегии поведения в межличностных конфликтах
56. Понятие «организационная культура» и межличностное взаимодействие в организации
57. Учет вербальных и невербальных средств общения в межличностном взаимодействии и коммуникативная компетентность личности
58. Коммуникативные барьеры в общении
59. Акцентуации характера личности и межличностное взаимодействие
60. Агрессивность личности в межличностном взаимодействии

*Заочная форма обучения, Третий семестр, Контрольная работа*

*Контролируемые ИДК: ПК-П1.2 ПК-П4.2 ПК-П1.3 ПК-П4.3*

Вопросы/Задания:

1. Прочитайте задание и укажите последовательность действий. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4

Укажите последовательность этапов социализации личности:

- а) Интеграция
- б) Адаптация
- в) Индивидуализация
- г) Трудовая стадия

2. Прочитайте задание и укажите последовательность действий. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4 5

Укажите последовательность стадий развития малой группы:

- а) Становление норм
- б) Формирование
- в) Выполнение работы
- г) Бурление
- д) Расформирование

3. Прочитайте задание и укажите последовательность действий. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4 5

Укажите последовательность этапов развития человека до периода взрослости:

- а) младенчество
- б) подростничество
- в) дошкольное детство
- г) новорожденность
- д) юношество

4. Прочитайте задание и укажите последовательность действий. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4 5

Укажите последовательность смены этапов формирования характера в периодизации развития личности З. Фрейда:

- а) оральная стадия
- б) фаллическая стадия
- в) анальная стадия
- г) латентная стадия
- д) генитальная стадия

5. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4

Найдите соответствие между типом темперамента и его характеристикой:

Характеристика темперамента:

- 1. Ранимость, мрачность
- 2. Вспыльчивость
- 3. Жизнелюбие и веселость
- 4. Медлительность и устойчивость

Тип темперамента:

- а) холерик
- б) флегматик
- в) сангвиник
- г) меланхолик

6. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3 4

Найдите соответствие между типом поведения человека в группе и его отличительной характеристикой:

Характеристика феномена психологии человека:

- 1. Подчинение большинству участников группы и стремление соответствовать доминирующему мнению.
- 2. Отвержение мнения большинства участников группы, действия вопреки правилам.
- 3. Действия в соответствии с собственным мнением и особенностями ситуации.
- 4. Влияние на поведение других людей с целью изменить их поведение и повести к решению задач.

Тип поведения человека в группе:

- а) самоопределение
- б) лидерство
- в) конформизм
- г) неконформизм

## 8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

## 8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### *Основная литература*

1. Белова Е. В. Психология межличностного общения: учебное пособие / Белова Е. В.. - Санкт-Петербург: СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2020. - 160 с. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/180271.jpg> (дата обращения: 21.02.2024). - Режим доступа: по подписке
2. КОХ М. Н. Психология в управлении организацией: учеб. пособие / КОХ М. Н.. - Краснодар: КубГАУ, 2020. - 96 с. - 978-5-907402-28-7. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=9634> (дата обращения: 02.05.2024). - Режим доступа: по подписке
3. Бедина,, В. Ю. Психология карьеры личности: учебное пособие / В. Ю. Бедина,. - Психология карьеры личности - Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2019. - 109 с. - 978-5-00078-286-6. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/109765.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке

### *Дополнительная литература*

1. Обухова,, Ю. В. Практическая психология личности: тренинговые технологии в работе педагога-психолога / Ю. В. Обухова,. - Практическая психология личности: тренинговые технологии в работе педагога-психолога - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2020. - 124 с. - 978-5-9275-3654-2. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/115526.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке
2. Китова,, Д. А. Микроэкономическая психология субъекта жизнедеятельности / Д. А. Китова,. - Микроэкономическая психология субъекта жизнедеятельности - Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2020. - 350 с. - 978-5-9270-0413-3. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/123782.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке
3. Социальные коммуникации. Психология: учебное пособие для магистрантов по всем угсн, реализуемым ниу мгсу / Хрипко Е. Г., Иванова З. И., Романова Е. В., Мудрак С. А.. - Москва: МИСИ – МГСУ, 2020. - 60 с. - 978-5-7264-2305-0. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/165203.jpg> (дата обращения: 21.02.2024). - Режим доступа: по подписке
4. Захарова, Л.Н. Психология управления: Учебное пособие / Л.Н. Захарова. - Москва: Издательская группа "Логос", 2020. - 376 с. - 978-5-98704-499-5. - Текст: электронный. // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/cover/1213/1213703.jpg> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке
5. Пичугин,, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом: учебное пособие / В. Г. Пичугин,. - Психология влияния в управлении персоналом - Москва: Прометей, 2020. - 144 с. - 978-5-907244-11-5. - Текст: электронный. // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/125680.html> (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: по подписке
6. КОХ М. Н. Психология в управлении организацией: метод. рекомендации / КОХ М. Н.. - Краснодар: КубГАУ, 2019. - 23 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=6511> (дата обращения: 21.06.2024). - Режим доступа: по подписке
7. КОХ М. Н. Психология межличностного взаимодействия: метод. указания / КОХ М. Н.. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 14 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10808> (дата обращения: 21.06.2024). - Режим доступа: по подписке

8. КОХ М. Н. Психология межличностного взаимодействия: методические указания / КОХ М. Н.. - Краснодар: КубГАУ, 2022. - 41 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10807> (дата обращения: 02.05.2024). - Режим доступа: по подписке

9. Бунькова И. П. Психология социального взаимодействия: учебное пособие / Бунькова И. П., Болгова М. Ю.. - Липецк: Липецкий ГТУ, 2022. - 114 с. - 978-5-00175-148-9. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/339893.jpg> (дата обращения: 21.02.2024). - Режим доступа: по подписке

10. Психология стресса и совладающего поведения: устойчивость и изменчивость отношений, личности, группы в эпоху неопределенности: материалы VI Международной научной конференции (г. Кострома, 22–24 сентября 2022 г.) / Кострома: КГУ, 2022. - 448 с. - 978-5-8285-1221-8. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/366371.jpg> (дата обращения: 21.02.2024). - Режим доступа: по подписке

## **8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся**

### *Профессиональные базы данных*

Не используются.

### *Ресурсы «Интернет»*

1. <http://elibrary.rsl.ru/> - Электронная библиотека Российской государственной библиотеки
2. <http://edu.kubsau.local> - Образовательный портал КубГАУ
3. <http://psychologytoday.ru/> - Интернет-журнал Психология сегодня
4. <http://psyjournals.ru/> - Портал психологический изданий

## **8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

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.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система.
- 2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений.

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- 1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>
- 2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>
- 3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

### *Перечень программного обеспечения*

*(обновление производится по мере появления новых версий программы)*

Не используется.

*Перечень информационно-справочных систем  
(обновление выполняется еженедельно)*

Не используется.

#### **8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование**

### **9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)**

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

#### ***Методические указания по формам работы***

##### *Лекционные занятия*

Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodle.

##### *Практические занятия*

Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения) разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

#### ***Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами***

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:

- устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;
- с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;
- при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние

задания, эссе, отчеты и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

- письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;
- с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;
- при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

- письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;
- устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;
- с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АООП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «пржектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;

- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие четкой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскочечную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие четкой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);

- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

## **10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)**