

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Альметьевский государственный нефтяной институт»



«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. ректора АГНИ

А.Ф. Иванов

« 22 »

06

2020г.

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.06

ПСИХОЛОГИЯ

Направление подготовки: 38.03.01 – Экономика

Направленность (профиль) программы: Экономика предприятий и организаций

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2020

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Автор	Э.А. Иванова		15.06.2020
Рецензент	И.Ю. Данилова		15.06.2020
Зав. обеспечивающей кафедры ГОС	И.Ю. Данилова		15.06.2020

СОГЛАСОВАНО			
Зав. выпускающей кафедрой экономики и управления предприятием	Р.Р. Садыкова		17.06.2020

Альметьевск, 2020 г.

## Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
  - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине
  - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
6. Фонд оценочных средств по дисциплине
  - 6.1. Перечень оценочных средств
  - 6.2. Уровень освоения компетенций и критерии оценивания результатов обучения
  - 6.3. Варианты оценочных средств
  - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной, дополнительной учебной литературы и учебно-методических изданий, необходимых для освоения дисциплины
8. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и информационных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
10. Перечень программного обеспечения
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины

Приложение 2. Лист внесения изменений

Приложение 3. Фонд оценочных средств

Рабочая программа дисциплины «ПСИХОЛОГИЯ» разработана доцентом кафедры гуманитарного образования и социологии Ивановой Э.А.

### 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины «ПСИХОЛОГИЯ»:

Оцениваемые компетенции (код, наименование)	Результаты освоения компетенции	Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации
<p><b>ОК-5</b> Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- психологическую структуру совместной деятельности, основы формирования и принципы функционирования коллектива, психологические особенности работы в социально и культурно неоднородном коллективе;</li> <li>- функции и виды общения; роль невербальной коммуникации в обеспечении эффективности общения в полиэтничной, поликонфессиональной, поликультурной среде</li> <li>- барьеры общения, факторы и приемы эффективного общения;</li> <li>- стратегии и тактики ведения деловых переговоров;</li> <li>- объективные и субъективные источники конфликтов, их виды;</li> <li>- стратегии поведения в конфликтной ситуации, их функциональные и дисфункциональные последствия;</li> <li>- причины конфликтов в трудовом коллективе, способы их разрешения и предотвращения.</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать в коллективе, учитывая в межличностном общении и совместной трудовой деятельности индивидуально-психологические особенности личности партнеров по взаимодействию, их этноконфессиональные, культурные, социальные потребности и интересы, специфику невербальной коммуникации с целью формирования гармоничных отношений и повышения эффективности взаимодействия;</li> <li>- применять способы преодоления и</li> </ul>	<p><b>Текущий контроль:</b> Устный опрос по темам 4-8 Компьютерное тестирование по темам 4-8 Практические задания по темам 4-8</p> <p><b>Промежуточная аттестация:</b> зачет</p>

	<p>предупреждения барьеров общения, приемы эффективного общения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять комплексный подход к анализу причин конфликта в коллективе с социально и культурно неоднородным составом;</li> <li>- выявлять конструктивные и деструктивные последствия конфликтов в коллективе;</li> <li>- определять условия целесообразности применения разных стратегий поведения в конкретной конфликтной ситуации.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками толерантного взаимодействия в поликультурной, полиэтничной, поликонфессиональной среде;</li> <li>- навыками работы в коллективе, разработки и принятия коллективных решений;</li> <li>- навыками анализа разнообразных конфликтных ситуаций, возникающих в том числе, в полиэтничном, поликультурном, поликонфессиональном коллективе;</li> <li>- навыками применения ситуационного подхода к разработке наиболее адекватных конкретным конфликтным ситуациям стратегий управления конфликтами, способов их предотвращения;</li> <li>- методами предупреждения конфликтов в малой группе, коллективе.</li> </ul>	
<p><b>ОК-7</b> Способностью к самоорганизации и самообразованию</p>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современные научные представления о психике, сознании, законах их функционирования и развития;</li> <li>- научные принципы и законы формирования и развития познавательной деятельности, эмоционально-волевых процессов;</li> <li>- психологическую структуру личности, влияние психических свойств личности на формирование индивидуального стиля трудовой деятельности, ее эффективность;</li> <li>- структуру и научные основы мотивации деятельности, современные теории мотивации трудовой деятельности;</li> </ul>	<p><b>Текущий контроль:</b> Устный опрос по темам 1-4, 6-7 Компьютерное тестирование по темам 1-4, 6-7 Практические задания по темам 1-4, 6-7</p> <p><b>Промежуточная аттестация:</b> зачет</p>

	<p>- стили управления трудовым коллективом, их прикладные возможности и ограничения в применении; модели и условия применения ситуационного подхода к управлению сотрудниками.</p> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперировать основными понятиями и категориями психологии;</li> <li>- самостоятельно находить, систематизировать, анализировать и оценивать информацию о психических явлениях, основываясь на принципах объективности, критического осмысления, системного подхода;</li> <li>- диагностировать психологические особенности своей личности (тип темперамента, характер) для совершенствования процессов самоорганизации и самообразования, с целью формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности, повышения возможностей самореализации в различных сферах;</li> <li>- своевременно выявлять признаки и факторы состояний психической напряженности;</li> <li>- выделять ведущие мотиваторы своей деятельности, анализировать показатели и факторы эффективности своей работы с целью ее корректировки, совершенствования;</li> <li>- определять условия целесообразности применения разных стилей, подходов к управлению коллективом, оптимальные методы мотивации сотрудников на основе учета их личностных особенностей, актуальных потребностей, интересов, ценностных ориентаций.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками постановки целей, планирования, организации, самооценки и контроля своей деятельности, осуществляемой в процессе изучения дисциплины;</li> <li>- навыками саморегуляции психических состояний;</li> <li>- способами предотвращения и преодоления состояний психической</li> </ul>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	напряженности; - основными приемами развития внимания, памяти, творческого мышления; - навыками системного анализа: конкретных проблемных ситуаций, связанных с реализацией разных стилей управления коллективом; функциональных и дисфункциональных последствий применения разных подходов к управлению мотивацией сотрудников; - комплексным подходом к определению наиболее эффективных моделей и механизмов управления коллективом; - навыками командного взаимодействия.	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## **2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования**

Данная учебная дисциплина является обязательной, включена в состав блока 1 «Дисциплины(модули)» и относится к базовой части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», направленность (профиль) программы: Экономика предприятий и организаций.

Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре<sup>1</sup> / 1 курсе<sup>2</sup>.

## **3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Контактная работа - 38 часов /12 часов, в том числе

- лекции – 18 часов / 6 часов,
- практические занятия – 18 часов / 4 часа,
- контроль самостоятельной работы – 2 часа / 2 часа.

Самостоятельная работа студентов – 34 часов / 60 часов.

Форма контроля дисциплины: зачет в 1 семестре / зачет на 1 курсе.

## **4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

<sup>1</sup> По очной форме обучения

<sup>2</sup> По заочной форме обучения

#### 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине

##### Тематический план дисциплины

##### Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	семестр	Виды контактной работы, их трудоемкость (в часах)				СРС
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	КСР	
1	Тема 1. Психология как наука	1	2	2	-	1	4
2	Тема 2. Психология познавательных процессов	1	4	4	-		6
3	Тема 3. Эмоциональные состояния и волевые процессы	1	2	2	-		4
4	Тема 4. Психология личности	1	2	2	-		4
5	Тема 5. Общение как средство коммуникации и взаимодействия	1	2	2	-	1	4
6	Тема 6. Мотивация деятельности	1	2	2	-		4
7	Тема 7. Психология лидерства и руководства	1	2	2	-		4
8	Тема 8. Конфликты в межличностных отношениях и взаимодействиях	1	2	2	-		4
<b>Итого</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>34</b>

##### Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	курс	Виды контактной работы, их трудоемкость (в часах)				СРС
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	КСР	
1	Тема 1. Психология как наука	1	2	2	-	1	8
2	Тема 2. Психология познавательных процессов	1			-		8
3	Тема 3. Эмоциональные состояния и волевые процессы	1			-		8
4	Тема 4. Психология личности	1			-		8

5	Тема 5. Общение как средство коммуникации и взаимодействия	1	4	2	-	1	8
6	Тема 6. Мотивация деятельности	1			-		8
7	Тема 7. Психология лидерства и руководства	1			-		6
8	Тема 8. Конфликты в межличностных отношениях и взаимодействиях	1			-		6
<b>Итого</b>			<b>6</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>60</b>

#### 4.2. Содержание дисциплины

Тема	Кол-во часов	Используемый метод	Формируемые компетенции
<b>Дисциплинарный модуль 1.1</b>			
<b>Тема 1. Психология как наука. 4ч.</b>			
<b>Лекция 1.</b> Объект, предмет и задачи психологии. Основные этапы становления и развития психологии. Взаимодействие психологии с другими науками. Методы психологии.	2ч.	Лекция с проблемными вопросами	ОК-7
<b>Практическое занятие (семинар) 1. Психология как наука.</b> Объект, предмет, функции психологии. Структура психологии. Основные этапы формирования психологии. Основные направления современной психологии. Место психологии в структуре наук о человеке и обществе. Методы психологии.	2ч.	Групповая дискуссия на тему: «Роль психологии в жизни современного человека»	ОК-7
<b>Тема 2. Психология познавательных процессов. 8 ч.</b>			
<b>Лекция 2. Психические познавательные процессы: ощущение, восприятие, внимание.</b> Определение психики. Структура психики. Основные функции психики. Сознание как высшая ступень развития психики. Соотношение сознания и бессознательного. Познавательные процессы в структуре психических процессов. Ощущение. Виды и пороги ощущений. Восприятие, основные свойства и виды. Внимание, его виды, функции.	2 ч.		ОК-7

<p><b>Лекция 3. Психология мышления.</b> Память, ее виды. Законы памяти. Природа и виды мышления. Основные подходы к развитию творческого мышления. Воображение, его виды, функции. Речь, ее функции. Виды речи.</p>	2ч		ОК-7
<p>Практическое занятие (семинар) 2. <b>Психические познавательные процессы: ощущение, восприятие, внимание.</b> Психика: сущность, структура, функции. Сознание как высшая ступень развития психики. Свойства и функции сознания. Сознание и бессознательное. Ощущение как начальный познавательный процесс. Виды и пороги ощущений. Восприятие, его основные свойства, виды. Законы восприятия. Внимание как неспецифический познавательный процесс: свойства, функции, виды. Методы развития внимания.</p>	2ч.	Решение ситуационных задач на определение факторов и методов развития внимания с последующим публичным обсуждением результатов ( формат работы - в микрогруппах).	ОК-7
<p>Практическое занятие (семинар) 3. <b>Психология мышления.</b> Память: сущность, процессы, виды. Законы памяти. Способы развития памяти. Мышление: сущность, качества, виды. Основные формы логического мышления и операции мыслительной деятельности. Особенности творческого мышления. Основные способы развития творческого мышления. Воображение, его виды, функции. Речь как инструмент мышления и средства общения.</p>	2ч	Решение ситуационных задач на определение факторов и способов развития памяти, творческого мышления с последующим публичным обсуждением результатов (формат работы - в микрогруппах).	ОК-7
<b>Тема 3. Эмоциональные состояния и волевые процессы. 4ч.</b>			
<p><b>Лекция 4.</b> Эмоции в жизни человека. Виды эмоций. Эмоции и чувства. Управление эмоциями. Состояние психической напряженности, его разновидности. Проявления стресса. Детерминанты стресса. Методы регуляции и саморегуляции психических состояний. Понятие воли в психологии. Основные признаки воли. Свобода воли и личная ответственность. Волевая регуляция поведения.</p>	2 ч		ОК-7
<p>Практическое занятие (семинар) 4. <b>Эмоциональные состояния и волевые процессы.</b> Эмоции: сущность, функции, виды. Психическая напряженность, ее виды.</p>	2ч	Метод кейс-стади (анализ конкретных проблемных ситуаций)	ОК-7

<p>Взаимосвязь психических состояний человека с психическими процессами и свойствами личности.</p> <p>Стресс: признаки, стадии, факторы. Способы предотвращения стресса, управление им.</p> <p>Определение воли в психологии. Структура волевого действия. Факторы и принципы развития воли у человека.</p>		<p>возникновения стресса и выработка наиболее эффективных способов его преодоления, целесообразных методов профилактики стрессов на индивидуальном и групповом уровнях).</p>	
<p><b>Тема 4. Психология личности. 4 ч.</b></p>			
<p><b>Лекция 5.</b></p> <p>Психологические подходы к определению личности.</p> <p>Психологическая структура личности.</p> <p>Стадии развития личности. Кризисы в развитии личности.</p> <p>Задатки и способности, их типология.</p> <p>Темперамент, его свойства. Типология темпераментов.</p> <p>Характер. Акцентуация характера.</p> <p>Детерминанты формирования характера.</p> <p>Направленность личности.</p>	<p>2 ч.</p>	<p>лекция с проблемными вопросами</p>	<p>ОК-5, ОК-7</p>
<p><b>Практическое занятие (семинар) 5. Психология личности.</b></p> <p>Понятия: «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность».</p> <p>Психологические подходы к формированию и развитию личности: психоаналитический, бихевиористский, когнитивный, гуманистический.</p> <p>Психологическая структура личности. Этапы формирования и развития личности.</p> <p>Задатки и способности. Классификация способностей.</p> <p>Темперамент: свойства, типы. Роль темперамента в формировании индивидуального стиля деятельности.</p> <p>Понятие характера в психологии. Типологии характера. Акцентуации характера. Факторы формирования характера. Социализация как механизм формирования характера.</p>	<p>2ч</p>	<p>Решение ситуационных задач на определение индивидуально – психологических, личностных особенностей человека с последующим публичным обсуждением результатов (формат работы - в микрогруппах)</p>	<p>ОК-5, ОК-7</p>
<p><b>Дисциплинарный модуль 1.2</b></p>			
<p><b>Тема 5. Общение как средство коммуникации и взаимодействия. 4 ч.</b></p>			
<p><b>Лекция 6.</b></p> <p>Понятие, элементы, функции общения.</p> <p>Виды общения.</p>	<p>2ч</p>	<p>Лекция-визуализация</p>	<p>ОК-5</p>

<p>Вербальная и невербальная системы коммуникации.</p> <p>Межличностное восприятие в процессе общения.</p> <p>Трудности общения. Техника и приемы эффективного общения.</p> <p>Переговоры как разновидность общения.</p> <p>Стратегии ведения деловых переговоров.</p> <p>Стратегии переговоров в конфликтных ситуациях.</p>			
<p>Практическое занятие (семинар) 6. <b>Общение как средство коммуникации и взаимодействия.</b></p> <p>Общение: сущность, структура, функции, виды.</p> <p>Вербальная и невербальная системы коммуникации.</p> <p>Барьеры общения и способы их преодоления.</p> <p>Переговоры как разновидность делового общения. Стратегии ведения деловых переговоров, их тактические приемы.</p> <p>Национальные особенности ведения деловых переговоров.</p>	2ч	<p>Метод кейс-стади (анализ конкретных ситуаций реализации разных стратегий и тактических приемов ведения деловых переговоров, возможных последствий их применения, обоснование наиболее целесообразных стратегий и приемов ведения переговоров).</p>	ОК-5
<b>Тема 6. Мотивация деятельности. 4ч.</b>			
<p><b>Лекция 7</b></p> <p>Понятие деятельности в психологии. Виды деятельности.</p> <p>«Стимул» и «мотив»: соотношение понятий.</p> <p>Понятия «потребность», «интерес», «ценность», «ценностная ориентация» в мотивационной структуре личности.</p> <p>Основные подходы к мотивации трудовой деятельности: содержательные и процессуальные теории. Достоинства и ограничения в применении мотивационных концепций.</p>	2ч.	<p>Лекция с проблемными вопросами</p>	ОК-5, ОК-7
<p>Практическое занятие (семинар) 7. <b>Мотивация деятельности.</b></p> <p>Деятельность, ее структура и виды.</p> <p>Понятия «мотив», «мотивация» в психологии.</p> <p>Потребности, интересы, ценности, ценностные ориентации как элементы мотивационной структуры деятельности.</p> <p>Научные подходы к мотивации трудовой деятельности: содержательные теории</p>	2ч	<p>Метод кейс-стади (анализ конкретных ситуаций применения разных подходов к мотивации трудовой деятельности)</p>	ОК-5, ОК-7

(концепция иерархии потребностей А.Маслоу, двухфакторная теория мотивации Ф.Герцберга, теория высших потребностей Д.Макклелланда), процессуальные теории (концепция ожидания В. Врума, теория справедливости С.Адамса, интегральная теория Портера-Лоулера).		сотрудников, выдвижение и обоснование наиболее эффективных мер трудовой мотивации)	
<b>Тема 7. Психология лидерства и руководства 4ч</b>			
<b>Лекция 8.</b> Определение социальной группы. Классификация групп. Коллектив: признаки, стадии формирования, принципы функционирования. Групповая сплоченность, ее факторы. Лидерство в группе. Лидерство и руководство: сходство и различие. Управленческие роли руководителя. Типы руководителей. Качества эффективного руководителя. Стили управления коллективом, их достоинства и недостатки	2ч		ОК-5, ОК-7
<b>Практическое занятие (семинар) 8. Психология лидерства и руководства.</b> Понятия «социальная группа», «малая группа», «коллектив». Лидерство в группе. Лидерство и руководство: общее и особенное. Факторы эффективного руководства. Стили управления коллективом: авторитарный, либеральный, демократический. Преимущества и ограничения стилей управления. Ситуационный подход к управлению коллективом, его модели: ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, модель «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса, модель принятия решений В. Врума, Ф. Йеттона.	2ч	Метод кейс-стади (анализ конкретных ситуаций реализации разных стилей управления коллективом, возможных последствий их применения, обоснование наиболее целесообразных моделей управления сотрудниками в трудовом коллективе.	ОК-5, ОК-7
<b>Тема 8. Конфликты в межличностных отношениях и взаимодействиях 4ч</b>			
<b>Лекция 9.</b> Психологический подход к определению конфликта. Причины конфликтов. Типология конфликтов. Этапы развития конфликтов. Профилактика и разрешение конфликтов. Особенности конфликтов в трудовых отношениях, стратегии их разрешения.	2ч		ОК-5
<b>Практическое занятие (семинар) 9. Конфликты в межличностных отношениях и взаимодействиях.</b>	2ч	Метод кейс-стади (анализ конкретных	ОК-5

<p>Понятие конфликта в психологии. Объективные и субъективные основания конфликтов.          Виды конфликтов, их причины.          Динамика конфликта в группе: стадии и стили поведения. Влияние индивидуально-психических особенностей личности на поведение в конфликтной ситуации.          Деструктивные и конструктивные последствия конфликтов.          Способы предотвращения конфликтов, методы управления конфликтами.          Специфика конфликтов в социально и культурно неоднородном трудовом коллективе, способы их профилактики и регулирования.</p>		<p>конфликтных ситуаций в трудовом коллективе и разработка наиболее эффективных способов их разрешения и профилактики)</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию преподавателя, без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа студентов направлена на самостоятельное изучение отдельных аспектов тем дисциплины.

Цель самостоятельной работы – подготовка современного компетентного специалиста и формирования способной и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации исследовательской деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них навык завершать начатую работу.

Виды самостоятельной работы студентов:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- проработка тем дисциплины;
- работа с основной и дополнительной литературой;
- самоподготовка к практическим занятиям;
- подготовка к зачету;
- работа в библиотеке;
- изучение сайтов по теме дисциплины в сети Интернет с целью подготовки к практическим занятиям, докладов и презентаций.

Темы для самостоятельной работы обучающегося, порядок их контроля по дисциплине «Психология» приведены в методических указаниях:

*Иванова Э.А. Психология: методические указания по проведению практических занятий, выполнению контрольных работ и организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология» для бакалавров направления подготовки 38.03.01 «Экономика». – Альметьевск: Типография Альметьевского государственного нефтяного института.- 2017. - 44с.*

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине

Основной целью формирования ФОС по дисциплине «Психология» является создание материалов для оценки качества подготовки обучающихся и установления уровня освоения компетенций.

Полный перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен в Фонде оценочных средств (приложение 3 к данной рабочей программе).

Текущий контроль освоения компетенций по дисциплине осуществляется на практических занятиях посредством устного опроса, работы с практическими заданиями, тестирования.

Итоговой оценкой освоения компетенций является промежуточная аттестация в форме зачета, который выставляется по результатам текущего контроля.

### 6.1. Перечень оценочных средств

№ п/п	Вид оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
<b>Текущий контроль</b>			
1	Устный опрос	Обучающиеся готовят устные доклады по вопросам темы практического занятия (индивидуально или малыми группами) с презентациями (наглядные материалы в виде слайдов, схем и т.д.). Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно работать с литературой, приобретать навыки системного анализа, критического осмысления информации и объективности, грамотно, логически выверено излагать материал перед аудиторией, отвечать на вопросы аудитории и преподавателя, аргументировать свою позицию.	Устные доклады, презентационный материал
2	Практическое задание	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания при решении практических задач, содержащих проблемные ситуации по изучаемым темам. Задание должно быть направлено на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине.	Комплект заданий
3	Компьютерное тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося по соответствующим компетенциям. Обработка результатов тестирования на компьютере обеспечивается специальными программами. Позволяет проводить самоконтроль (репетиционное	Фонд тестовых заданий, вопросы для подготовки к тестированию

		тестирование), может выступать в роли тренажера при подготовке к зачету или экзамену.	
<b>Промежуточная аттестация</b>			
4	Зачет	Итоговая форма оценки степени освоения дисциплины. Зачет направлен на выявление соответствия усвоенного материала дисциплины требованиям рабочей программы дисциплины. Зачет выставляется по результатам текущего контроля без дополнительного опроса.	

## 6.2. Уровень освоения компетенций и критерии оценивания результатов обучения

№ п/ п	Оцениваемая компетенция (код, наименование)	Планируемые результаты освоения	Уровень освоения компетенций			
			Продвинутый уровень	Средний уровень	Базовый уровень	Компетенции не освоены
			Критерии оценивания			
			«зачтено» (35-60 баллов)			«незачтено» (0-34 баллов)
1.	<b>ОК-5</b> Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<b>знать:</b> - психологическую структуру совместной деятельности, основы формирования и принципы функционирования коллектива, психологические особенности работы в социально и культурно неоднородном коллективе; - функции и виды общения; роль невербальной коммуникации в обеспечении эффективности общения в полиэтничной, поликонфессиональной, поликультурной	Сформированные системные представления о: - психологической структуре совместной деятельности, основах формирования и принципах функционирования коллектива, психологических особенностях работы в социально и культурно неоднородном коллективе; - функциях и видах общения; роли невербальной коммуникации в обеспечении эффективности общения в	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о: - психологической структуре совместной деятельности, основах формирования и принципах функционирования коллектива, психологических особенностях работы в социально и культурно неоднородном коллективе; - функциях и видах общения; роли невербальной коммуникации в обеспечении эффективности общения в	Неполные представления о: - психологической структуре совместной деятельности, основах формирования и принципах функционирования коллектива, психологических особенностях работы в социально и культурно неоднородном коллективе; - функциях и видах общения; роли невербальной коммуникации в обеспечении эффективности общения в	Фрагментарные представления о: - психологической структуре совместной деятельности, основах формирования и принципах функционирования коллектива, психологических особенностях работы в социально и культурно неоднородном коллективе; - функциях и видах общения; роли невербальной коммуникации в обеспечении эффективности общения в

		<p>среде</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- барьеры общения, факторы и приемы эффективного общения;</li> <li>- стратегии и тактики ведения деловых переговоров;</li> <li>- объективные и субъективные источники конфликтов, их виды;</li> <li>- стратегии поведения в конфликтной ситуации, их функциональные и дисфункциональные последствия;</li> <li>- причины конфликтов в трудовом коллективе, способы их разрешения и предотвращения.</li> </ul>	<p>полиэтнической, поликонфессиональной, поликультурной среде</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- барьерах общения, факторах и приемах эффективного общения;</li> <li>- стратегиях и тактиках ведения деловых переговоров;</li> <li>- объективных и субъективных источниках конфликтов, их видах;</li> <li>- стратегиях поведения в конфликтной ситуации, их функциональных и дисфункциональных последствиях;</li> <li>- причинах конфликтов в трудовом коллективе, способах их разрешения и предотвращения.</li> </ul>	<p>общения в полиэтнической, поликонфессиональной, поликультурной среде</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- барьерах общения, факторах и приемах эффективного общения;</li> <li>- стратегиях и тактиках ведения деловых переговоров;</li> <li>- объективных и субъективных источниках конфликтов, их видах;</li> <li>- стратегиях поведения в конфликтной ситуации, их функциональных и дисфункциональных последствиях;</li> <li>- причинах конфликтов в трудовом коллективе, способах их разрешения и предотвращения.</li> </ul>	<p>поликонфессиональной, поликультурной среде</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- барьерах общения, факторах и приемах эффективного общения;</li> <li>- стратегиях и тактиках ведения деловых переговоров;</li> <li>- объективных и субъективных источниках конфликтов, их видах;</li> <li>- стратегиях поведения в конфликтной ситуации, их функциональных и дисфункциональных последствиях;</li> <li>- причинах конфликтов в трудовом коллективе, способах их разрешения и предотвращения.</li> </ul>	<p>поликонфессиональной, поликультурной среде</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- барьерах общения, факторах и приемах эффективного общения;</li> <li>- стратегиях и тактиках ведения деловых переговоров;</li> <li>- объективных и субъективных источниках конфликтов, их видах;</li> <li>- стратегиях поведения в конфликтной ситуации, их функциональных и дисфункциональных последствиях;</li> <li>- причинах конфликтов в трудовом коллективе, способах их разрешения и предотвращения.</li> </ul>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p><b>уметь:</b> -работать в коллективе, учитывая в межличностном общении и совместной трудовой деятельности индивидуально-психологические особенности личности партнеров по взаимодействию, их этноконфессиональные, культурные, социальные потребности и интересы, специфику невербальной коммуникации с целью формирования гармоничных отношений и повышения эффективности взаимодействия; - применять способы преодоления и предупреждения барьеров общения, приемы эффективного общения; - применять комплексный подход</p>	<p>Сформированные умения: -работать в коллективе, учитывая в межличностном общении и совместной трудовой деятельности индивидуально-психологические особенности личности партнеров по взаимодействию, их этноконфессиональные, культурные, социальные потребности и интересы, специфику невербальной коммуникации с целью формирования гармоничных отношений и повышения эффективности взаимодействия; - применять способы преодоления и предупреждения барьеров общения, приемы эффективного общения; - применять</p>	<p>В целом успешно сформированные, но содержащие отдельные пробелы умения: -работать в коллективе, учитывая в межличностном общении и совместной трудовой деятельности индивидуально-психологические особенности личности партнеров по взаимодействию, их этноконфессиональные, культурные, социальные потребности и интересы, специфику невербальной коммуникации с целью формирования гармоничных отношений и повышения эффективности взаимодействия; - применять способы преодоления и предупреждения барьеров общения, приемы</p>	<p>В целом сформированные, но не систематические умения: -работать в коллективе, учитывая в межличностном общении и совместной трудовой деятельности индивидуально-психологические особенности личности партнеров по взаимодействию, их этноконфессиональные, культурные, социальные потребности и интересы, специфику невербальной коммуникации с целью формирования гармоничных отношений и повышения эффективности взаимодействия; - применять способы преодоления и предупреждения барьеров общения, приемы эффективного</p>	<p>Фрагментарные умения: -работать в коллективе, учитывая в межличностном общении и совместной трудовой деятельности индивидуально-психологические особенности личности партнеров по взаимодействию, их этноконфессиональные, культурные, социальные потребности и интересы, специфику невербальной коммуникации с целью формирования гармоничных отношений и повышения эффективности взаимодействия; - применять способы преодоления и предупреждения барьеров общения, приемы эффективного общения; - применять</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>к анализу причин конфликта в коллективе социально и культурно неоднородным составом;</p> <p>- выявлять конструктивные и деструктивные последствия конфликтов в коллективе;</p> <p>- определять условия целесообразности применения разных стратегий поведения в конкретной конфликтной ситуации.</p>	<p>комплексный подход к анализу причин конфликта в коллективе социально и культурно неоднородным составом;</p> <p>- выявлять конструктивные и деструктивные последствия конфликтов в коллективе;</p> <p>- определять условия целесообразности применения разных стратегий поведения в конкретной конфликтной ситуации.</p>	<p>эффективного общения;</p> <p>- применять комплексный подход к анализу причин конфликта в коллективе социально и культурно неоднородным составом;</p> <p>- выявлять конструктивные и деструктивные последствия конфликтов в коллективе;</p> <p>- определять условия целесообразности применения разных стратегий поведения в конкретной конфликтной ситуации.</p>	<p>общения;</p> <p>- применять комплексный подход к анализу причин конфликта в коллективе социально и культурно неоднородным составом;</p> <p>- выявлять конструктивные и деструктивные последствия конфликтов в коллективе;</p> <p>- определять условия целесообразности применения разных стратегий поведения в конкретной конфликтной ситуации.</p>	<p>комплексный подход к анализу причин конфликта в коллективе социально и культурно неоднородным составом;</p> <p>- выявлять конструктивные и деструктивные последствия конфликтов в коллективе;</p> <p>- определять условия целесообразности применения разных стратегий поведения в конкретной конфликтной ситуации.</p>
	<p><b>владеть:</b></p> <p>- навыками толерантного взаимодействия в поликультурной, полиэтничной, поликонфессиональной среде;</p> <p>- навыками работы в коллективе,</p>	<p>Успешное и систематическое владение:</p> <p>- навыками толерантного взаимодействия в поликультурной, полиэтничной, поликонфессиональной среде;</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение:</p> <p>- навыками толерантного взаимодействия в поликультурной, полиэтничной, поликонфессиональной</p>	<p>В целом сформированное, но не систематическое владение:</p> <p>- навыками толерантного взаимодействия в поликультурной, полиэтничной, поликонфессиональной</p>	<p>Фрагментарное владение:</p> <p>- навыками толерантного взаимодействия в поликультурной, полиэтничной, поликонфессиональной среде;</p> <p>- навыками работы в</p>

		разработки и принятия коллективных решений; -навыками анализа разнообразных конфликтных ситуаций, возникающих в том числе, в полиэтничном, поликультурном, поликонфессиональн ом коллективе; -навыками применения ситуационного подхода к разработке наиболее адекватных конкретным конфликтным ситуациям стратегий управления конфликтами, способов их предотвращения; - методами предупреждения конфликтов в малой группе, коллективе.	- навыками работы в коллективе, разработки и принятия коллективных решений; -навыками анализа разнообразных конфликтных ситуаций, возникающих в том числе, в полиэтничном, поликультурном, поликонфессиональн ом коллективе; -навыками применения ситуационного подхода к разработке наиболее адекватных конкретным конфликтным ситуациям стратегий управления конфликтами, способов их предотвращения; - методами предупреждения конфликтов в малой группе, коллективе.	ой среде; - навыками работы в коллективе, разработки и принятия коллективных решений; -навыками анализа разнообразных конфликтных ситуаций, возникающих в том числе, в полиэтничном, поликультурном, поликонфессиональн ом коллективе; -навыками применения ситуационного подхода к разработке наиболее адекватных конкретным конфликтным ситуациям стратегий управления конфликтами, способов их предотвращения; - методами предупреждения конфликтов в малой группе, коллективе.	ой среде; - навыками работы в коллективе, разработки и принятия коллективных решений; -навыками анализа разнообразных конфликтных ситуаций, возникающих в том числе, в полиэтничном, поликультурном, поликонфессиональн ом коллективе; -навыками применения ситуационного подхода к разработке наиболее адекватных конкретным конфликтным ситуациям стратегий управления конфликтами, способов их предотвращения; - методами предупреждения конфликтов в малой группе, коллективе.	коллективе, разработки и принятия коллективных решений; -навыками анализа разнообразных конфликтных ситуаций, возникающих в том числе, в полиэтничном, поликультурном, поликонфессиональн ом коллективе; -навыками применения ситуационного подхода к разработке наиболее адекватных конкретным конфликтным ситуациям стратегий управления конфликтами, способов их предотвращения; - методами предупреждения конфликтов в малой группе, коллективе.
2.	<b>ОК-7</b> Способностью	<b>знать:</b> - современные	Сформированные системные	Сформированные, но содержащие	Неполные представления о:	Фрагментарные представления о:



		ограничения в применении; модели и условия применения ситуационного подхода к управлению сотрудниками.	прикладных возможностях и ограничениях в применении; моделях и условиях применения ситуационного подхода к управлению сотрудниками.	коллективом, их прикладных возможностях и ограничениях в применении; моделях и условиях применения ситуационного подхода к управлению сотрудниками.	возможностях и ограничениях в применении; моделях и условиях применения ситуационного подхода к управлению сотрудниками.	возможностях и ограничениях в применении; моделях и условиях применения ситуационного подхода к управлению сотрудниками.
		<p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперировать основными понятиями и категориями психологии;</li> <li>- самостоятельно находить, систематизировать, анализировать и оценивать информацию психических явлениях, основываясь на принципах объективности, критического осмысления, системного подхода;</li> <li>- диагностировать психологические особенности своей</li> </ul>	<p>Сформированные умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперировать основными понятиями и категориями психологии;</li> <li>- самостоятельно находить, систематизировать, анализировать и оценивать информацию психических явлениях, основываясь на принципах объективности, критического осмысления, системного подхода;</li> <li>- диагностировать психологические</li> </ul>	<p>В целом успешно сформированные, но содержащие отдельные пробелы умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>оперировать основными понятиями и категориями психологии;</li> <li>- оперировать основными понятиями и категориями психологии;</li> <li>- самостоятельно находить, систематизировать, анализировать и оценивать информацию психических явлениях,</li> </ul>	<p>В целом сформированные, но не систематические умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>оперировать основными понятиями и категориями психологии;</li> <li>- оперировать основными понятиями и категориями психологии;</li> <li>- самостоятельно находить, систематизировать, анализировать и оценивать информацию психических явлениях,</li> <li>основываясь на</li> </ul>	<p>Фрагментарные умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>оперировать основными понятиями и категориями психологии;</li> <li>- оперировать основными понятиями и категориями психологии;</li> <li>- самостоятельно находить, систематизировать, анализировать и оценивать информацию психических явлениях, основываясь на принципах объективности,</li> </ul>

	<p>личности (тип темперамента, характер) для совершенствования процессов самоорганизации и самообразования, с целью формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности, повышения возможностей самореализации в различных сферах;</p> <p>- своевременно выявлять признаки и факторы состояний психической напряженности;</p> <p>- выделять ведущие мотиваторы своей деятельности, анализировать показатели и факторы эффективности своей работы с целью ее корректировки, совершенствования;</p> <p>- определять условия целесообразности применения разных стилей, подходов к управлению</p>	<p>особенности своей личности (тип темперамента, характер) для совершенствования процессов самоорганизации и самообразования, с целью формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности, повышения возможностей самореализации в различных сферах;</p> <p>- своевременно выявлять признаки и факторы состояний психической напряженности;</p> <p>- выделять ведущие мотиваторы своей деятельности, анализировать показатели и факторы эффективности своей работы с целью ее корректировки, совершенствования;</p> <p>- определять условия целесообразности применения разных стилей, подходов к</p>	<p>основываясь на принципах объективности, критического осмысления, системного подхода;</p> <p>- диагностировать психологические особенности своей личности (тип темперамента, характер) для совершенствования процессов самоорганизации и самообразования, с целью формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности, повышения возможностей самореализации в различных сферах;</p> <p>- своевременно выявлять признаки и факторы состояний психической напряженности;</p> <p>- выделять ведущие мотиваторы своей деятельности, анализировать показатели и факторы</p>	<p>принципах объективности, критического осмысления, системного подхода;</p> <p>- диагностировать психологические особенности своей личности (тип темперамента, характер) для совершенствования процессов самоорганизации и самообразования, с целью формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности, повышения возможностей самореализации в различных сферах;</p> <p>- своевременно выявлять признаки и факторы состояний психической напряженности;</p> <p>- выделять ведущие мотиваторы своей деятельности, анализировать показатели и факторы эффективности своей</p>	<p>критического осмысления, системного подхода;</p> <p>- диагностировать психологические особенности своей личности (тип темперамента, характер) для совершенствования процессов самоорганизации и самообразования, с целью формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности, повышения возможностей самореализации в различных сферах;</p> <p>- своевременно выявлять признаки и факторы состояний психической напряженности;</p> <p>- выделять ведущие мотиваторы своей деятельности, анализировать показатели и факторы эффективности своей корректировки,</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>коллективом, оптимальные методы мотивации сотрудников на основе учета их личностных особенностей, актуальных потребностей, интересов, ценностных ориентаций.</p>	<p>управлению коллективом, оптимальные методы мотивации сотрудников на основе учета их личностных особенностей, актуальных потребностей, интересов, ценностных ориентаций.</p>	<p>эффективности своей работы с целью ее корректировки, совершенствования; - определять условия целесообразности применения разных стилей, подходов к управлению коллективом, оптимальные методы мотивации сотрудников на основе учета их личностных особенностей, актуальных потребностей, интересов, ценностных ориентаций.</p>	<p>работы с целью ее корректировки, совершенствования; - определять условия целесообразности применения разных стилей, подходов к управлению коллективом, оптимальные методы мотивации сотрудников на основе учета их личностных особенностей, актуальных потребностей, интересов, ценностных ориентаций.</p>	<p>совершенствования; - определять условия целесообразности применения разных стилей, подходов к управлению коллективом, оптимальные методы мотивации сотрудников на основе учета их личностных особенностей, актуальных потребностей, интересов, ценностных ориентаций.</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками постановки целей, планирования, организации, самооценки и контроля своей деятельности, осуществляемой в процессе изучения дисциплины;</li> <li>- навыками саморегуляции психических состояний;</li> <li>- способами предотвращения и преодоления состояний психической напряженности;</li> <li>- основными приемами развития внимания, памяти, творческого мышления;</li> <li>- навыками системного анализа: конкретных проблемных ситуаций, связанных с реализацией разных стилей управления коллективом; функциональных и</li> </ul>	<p>Успешное и систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками постановки целей, планирования, организации, самооценки и контроля своей деятельности, осуществляемой в процессе изучения дисциплины;</li> <li>- навыками саморегуляции психических состояний;</li> <li>- способами предотвращения и преодоления состояний психической напряженности;</li> <li>- основными приемами развития внимания, памяти, творческого мышления;</li> <li>- навыками системного анализа: конкретных проблемных ситуаций, связанных с реализацией разных стилей управления</li> </ul>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками постановки целей, планирования, организации, самооценки и контроля своей деятельности, осуществляемой в процессе изучения дисциплины;</li> <li>- навыками саморегуляции психических состояний;</li> <li>- способами предотвращения и преодоления состояний психической напряженности;</li> <li>- основными приемами развития внимания, памяти, творческого мышления;</li> <li>- навыками системного анализа: конкретных проблемных ситуаций, связанных с реализацией разных</li> </ul>	<p>В целом сформированное, но не систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками постановки целей, планирования, организации, самооценки и контроля своей деятельности, осуществляемой в процессе изучения дисциплины;</li> <li>- навыками саморегуляции психических состояний;</li> <li>- способами предотвращения и преодоления состояний психической напряженности;</li> <li>- основными приемами развития внимания, памяти, творческого мышления;</li> <li>- навыками системного анализа: конкретных проблемных ситуаций, связанных с реализацией разных</li> </ul>	<p>Фрагментарное владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками постановки целей, планирования, организации, самооценки и контроля своей деятельности, осуществляемой в процессе изучения дисциплины;</li> <li>- навыками саморегуляции психических состояний;</li> <li>- способами предотвращения и преодоления состояний психической напряженности;</li> <li>- основными приемами развития внимания, памяти, творческого мышления;</li> <li>- навыками системного анализа: конкретных проблемных ситуаций, связанных с реализацией разных стилей управления коллективом;</li> </ul>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		дисфункциональных последствий применения разных подходов к управлению мотивацией сотрудников; - комплексным подходом к определению наиболее эффективных моделей механизмов управления коллективом; - навыками командного взаимодействия.	коллективом; функциональных и дисфункциональных последствий применения разных подходов к управлению мотивацией сотрудников; - комплексным подходом к определению наиболее эффективных моделей механизмов управления коллективом; - навыками командного взаимодействия.	стилей управления коллективом; функциональных и дисфункциональных последствий применения разных подходов к управлению мотивацией сотрудников; - комплексным подходом к определению наиболее эффективных моделей механизмов управления коллективом; - навыками командного взаимодействия.	стилей управления коллективом; функциональных и дисфункциональных последствий применения разных подходов к управлению мотивацией сотрудников; - комплексным подходом к определению наиболее эффективных моделей механизмов управления коллективом; - навыками командного взаимодействия.	функциональных и дисфункциональных последствий применения разных подходов к управлению мотивацией сотрудников; - комплексным подходом к определению наиболее эффективных моделей механизмов управления коллективом; - навыками командного взаимодействия.
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 6.3. Варианты оценочных средств

### 6.3.1. Устный опрос

#### 6.3.1.1. Порядок проведения.

Каждый студент должен в ходе практических занятий устно ответить не менее 1 раза. При подготовке к устному опросу обучающимся необходимо внимательно изучить теоретический и практический материал лекции по соответствующей теме, прочитать разделы по изучаемой теме в дополнительных литературных источниках, подготовить краткие ответы на вопросы, предусмотренные для проведения устного опроса по соответствующей теме дисциплины.

Вопросы для подготовки к устному опросу выдаются студентам заранее до начала практических занятий и после проведения лекционного занятия по каждой соответствующей теме дисциплины. Подготовка к устному опросу осуществляется с использованием лекционного материала, а также материалов из списка рекомендованной основной и дополнительной литературы, учебно-методических изданий и нормативно-правовых источников. Студент должен дать полный, развернутый и обоснованный ответ на соответствующий вопрос в устной форме. Ответ студента оценивается преподавателем в соответствии с установленными критериями.

Для ответа на каждый вопрос отводится не более трех минут. После ответа студента преподаватель и обучающиеся могут задать уточняющие дополнительные вопросы.

#### 6.3.1.2. Критерии оценивания.

Баллы в интервале **86–100%** от максимальных (максимальный балл приведен в п. 6.4) ставятся, если ответ хорошо структурирован, качественно раскрыто содержание, отлично освоены понятийный аппарат, доклад сопровождается качественными и информативными наглядными материалами, обучающийся демонстрирует отличное знание сущности, структуры, факторов и механизмов возникновения и развития изучаемых явлений, их конструктивных и деструктивных последствий, причинно-следственных связей в рамках рассматриваемой темы.

Баллы в интервале **71–85%** от максимальных ставятся, если основные вопросы темы раскрыты, структура ответа в целом адекватна. Хорошо освоены понятийный аппарат, сформированы, но содержат отдельные пробелы представления о рассматриваемых явлениях, имеются знания о сущности, структуре, факторах и механизмах возникновения и развития изучаемых явлений, их конструктивных и деструктивных последствиях, причинно-следственных связях в рамках рассматриваемой темы.

Баллы в интервале **55–70%** от максимальных ставятся, если ответ слабо структурирован, понятийный аппарат освоен частично. Докладчик имеет неполные или неточные представления по вопросам изучаемой темы, слабо выявляет причинно-следственные связи, демонстрирует недостаточные знания

о сущности, структуре, факторах и механизмах возникновения и развития изучаемых явлений, их конструктивных и деструктивных последствиях.

Баллы в интервале **0–54%** от максимальных ставятся, если обучающийся демонстрирует фрагментарное понимание материала, неудовлетворительные знания о сущности, структуре, факторах и механизмах возникновения и развития изучаемых явлений, их конструктивных и деструктивных последствиях; не способен выявить причинно-следственные связи. В целом доклад малоинформативен и содержит грубые ошибки в содержании, интерпретации и анализе.

### *6.3.1.3. Содержание оценочного средства*

#### **Темы и примерные вопросы для самоконтроля**

##### Тема 1. Психология как наука (ОК-7)

1. Объект, предмет, функции психологии. Структура психологии.
2. Основные этапы формирования психологии.
3. Основные направления современной психологии.
4. Место психологии в структуре наук о человеке и обществе.
5. Методы психологии.

##### Тема 2. Психология познавательных процессов (ОК-7)

1. Психика: сущность, структура, функции.
2. Сознание как высшая ступень развития психики. Свойства и функции сознания. Сознание и бессознательное.
3. Ощущение как начальный познавательный процесс. Виды и пороги ощущений.
4. Восприятие, его основные свойства, виды. Законы восприятия.
5. Внимание как неспецифический познавательный процесс: свойства, функции, виды. Методы развития внимания.
6. Память: сущность, процессы, виды. Законы памяти. Способы развития памяти.
7. Мышление: сущность, качества, виды. Основные формы логического мышления и операции мыслительной деятельности.
8. Особенности творческого мышления. Основные способы развития творческого мышления.
9. Воображение, его виды, функции.
10. Речь как инструмент мышления и средства общения.

##### Тема 3. Эмоциональные состояния и волевые процессы (ОК-7)

1. Эмоции: сущность, функции, виды.
2. Психическая напряженность, ее виды. Взаимосвязь психических состояний человека с психическими процессами и свойствами личности.
3. Стресс: признаки, стадии, факторы. Способы предотвращения стресса, управление им.
4. Определение воли в психологии. Структура волевого действия. Факторы и принципы развития воли у человека.

##### Тема 4. Психология личности (ОК-5, ОК-7).

1. Понятия: «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность».
2. Психологические подходы к формированию и развитию личности: психоаналитический, бихевиористский, когнитивный, гуманистический.
3. Психологическая структура личности. Этапы формирования и развития личности.
4. Задатки и способности. Классификация способностей.
5. Темперамент: свойства, типы. Роль темперамента в формировании индивидуального стиля деятельности.
6. Понятие характера в психологии. Типологии характера. Акцентуации характера. Факторы формирования характера. Социализация как механизм формирования характера.

#### Тема 5. Общение как средство коммуникации и взаимодействия (ОК-5).

1. Общение: сущность, структура, функции, виды.
2. Вербальная и невербальная системы коммуникации.
3. Барьеры общения и способы их преодоления.
4. Переговоры как разновидность делового общения. Стратегии ведения деловых переговоров, их тактические приемы.
5. Национальные особенности ведения деловых переговоров.

#### Тема 6. Мотивация деятельности (ОК-5, ОК-7).

1. Деятельность, ее структура и виды.
2. Понятия «мотив», «мотивация» в психологии. Потребности, интересы, ценности, ценностные ориентации как элементы мотивационной структуры деятельности.
3. Научные подходы к мотивации трудовой деятельности: содержательные теории (концепция иерархии потребностей А.Маслоу, двухфакторная теория мотивации Ф.Герцберга, теория высших потребностей Д.Макклелланда), процессуальные теории (концепция ожидания В. Врума, теория справедливости С.Адамса, интегральная теория Портера-Лоулера).

#### Тема 7. Психология лидерства и руководства (ОК-5, ОК-7).

1. Понятия «социальная группа», «малая группа», «коллектив».
2. Лидерство в группе. Лидерство и руководство: общее и особенное. Факторы эффективного руководства.
3. Стили управления коллективом: авторитарный, либеральный, демократический. Преимущества и ограничения стилей управления. Ситуационный подход к управлению коллективом, его модели: ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, модель «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса, модель принятия решений В. Врума, Ф. Йеттона.

#### Тема 8. Конфликты в межличностных отношениях и взаимодействиях (ОК-5).

1. Понятие конфликта в психологии. Объективные и субъективные основания конфликтов.

2. Виды конфликтов, их причины.
3. Динамика конфликта в группе: стадии и стили поведения. Влияние индивидуально-психических особенностей личности на поведение в конфликтной ситуации.
4. Деструктивные и конструктивные последствия конфликтов.
5. Способы предотвращения конфликтов, методы управления конфликтами.
6. Специфика конфликтов в социально и культурно неоднородном трудовом коллективе, способы их профилактики и регулирования.

### 6.3.2. Компьютерное тестирование

#### 6.3.2.1. Порядок проведения

Тестирование компьютерное по дисциплине «Психология» проводится два раза в течение семестра. Банк тестовых заданий содержит список вопросов и различные варианты ответов.

#### 6.3.2.2. Критерии оценивания

Результат теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

#### 6.3.2.3. Содержание оценочного средства

#### Тестовые задания для оценки уровня сформированности компетенций

Компетенция	Вопрос	Варианты ответов				
		1	2	3	4	5
<b>Дисциплинарный модуль 1.1</b>						
ОК-5	Какие условия способствую повышению эффективности трудовой деятельности работника - флегматика?	Четкая регламентация труда	Частые изменения в способах и условиях деятельности	Изменение круга общения	Стабильность обстановки и коллектива	
ОК-5	Что из перечисленного НЕ способствует повышению эффективности	Стабильность, однообразие работы	Частые переходы к новым способам деятельности	Устойчивость круга общения	Разнообразие общения	

	<b>трудо- вой деятельнос- ти работника – сангвиника ?</b>					
ОК-5	<b>Какому типу темперамента свойственны: общительность, высокая приспособляемость к новым условиям, непостоянство чувств и привязанностей, интересов?</b>	холерик	сангвиник	флегматик	меланхолик	циклотими- к
ОК-5	<b>В чем проявляется влияние темперамента?</b>	В особеннос- тях протекани- я всех психическ- их процессов	В выборе способов поведения и общения	В формирова- нии стиля деятельност- и	В образова- нии ряда индивидуал- ьных свойств личности	
ОК-7	<b>Что из перечислен- ного относится к методам активизаци- и творческог- о мышления ?</b>	Брейн- сторминг (мозговой штурм)	эkleктика	Конвергентн- ая атака	синектика	Метод морфологи- ческого анализа
ОК-7	<b>К обязательн- ым условиям примени- я мозгового</b>	Объединен- ие членов группы на основе одного рода	Свободное высказыван- ие новых идей с фиксирован- ием	Запрет критики	Состав группы не должен превышать 10 человек	Собранные идеи передаютс- я экспертам для отбора

	<b>штурма относятся:</b>	деятельности, одинаковой профессии	авторства			наиболее ценных предложений
ОК-7	<b>Выделите основные причины развития психического пресыщения:</b>	Новизна функций	Рост сложности деятельности	Рост значимости деятельности	Стереотипность действий	Неинтересная работа
ОК-7	<b>Факторами информационного стресса в трудовой деятельности являются:</b>	Неумение общаться с коллегами	Неумение пользоваться приемами защиты от манипулирования со стороны коллег	Частые изменения информации при выполнении трудовой деятельности	Недостаток необходимой для работы информации	Ограничения во времени принятия решений
ОК-7	<b>Частота, длительность стрессов и форма поведения в стрессовой ситуации зависит от:</b>	Темперамента	Половой принадлежности	Эмоциональной культуры	Характера	Жизненного опыта
ОК-7	<b>Сознательное регулирование человеком своего поведения, деятельности, связанное с преодолением внешних и внутренних препятствий – это...</b>	воля	стимуляция	фрустрация	аккомодация	
<b>Дисциплинарный модуль 1.2</b>						
ОК-5	<b>Факторами, способствующими</b>	Сходство главных ценностей	Принятие членами группы целей и	Демократический стиль управления	Взаимозависимость членов группы в	

	<b>групповой сплоченности, являются:</b>	ориентации членов группы	ценностей группы в свою систему ценностей		процессе совместной деятельности	
ОК- 5	<b>Выделите признаки групповой деятельности:</b>	Единство целей	Разделение труда	Совместность и согласованность выполнения действий в соответствии с программой	Единый конечный результат	Наличие органа управления
ОК-5	<b>Что из перечисленного можно отнести к причинам конфликта в трудовом коллективе ?</b>	Неадекватное распределение полномочий, ролевых требований к работникам	Отличие своих манер поведения от стиля поведения взаимодействующей стороны	Восприятие ценностей, норм и манеры поведения взаимодействующей стороны как несовместимых со своей ценностно-нормативной системой		
ОК-5	<b>При каких условиях для урегулирования трудового конфликта целесообразен способ принуждения?</b>	Когда руководитель не имеет достаточно власти, а подчиненные обладают высокой квалификацией, ответственностью, мотивацией к труду	Когда подчиненные являются «незрелыми» личностями, а руководитель «зрелой» личностью	Когда подчиненные и руководители обладают высокой степенью «зрелости»	Когда необходимо длительное обсуждение с членами коллектива существующей проблемы	
ОК-5	<b>Компромисс является...</b>	Желательным на любой стадии конфликта	Нецелесообразным на ранней стадии конфликта	Желательным, когда взаимодействующие стороны имеют одинаковый	Желательным, когда важнее сохранить хорошие взаимоотношения с	

				статус, власть	взаимодейс твующей стороной	
ОК-5	<b>При каких условиях целесообразно обращаться к посредничеству для урегулирования конфликта?</b>	Когда есть угроза разрастания конфликта, образования враждебных групп	Когда оппоненты не могут вести принципиальные переговоры, переходят на личности	Когда для одной из сторон неважен предмет конфликта	Когда найдено устраивающее обе стороны решение	
ОК-7	<b>Недостатками авторитарного стиля управления являются:</b>	Высокая вероятность ошибочных решений	Замедление нововведений	Неудовлетворенность сотрудников работой, своим положением	Высокая степень свободы подчиненных в выборе средств и способов деятельности	Нецелесообразен в критических ситуациях необходимости быстрого принятия решений
ОК-7	<b>Какой стиль руководства наиболее целесообразен в ситуации, когда подчиненные нуждаются в приобщении и интересам компании, уважении и самоуважении:</b>	Стиль, ориентированный на достижение	Стиль поддержки	Стиль, поощряющий участие	Инструментальный стиль	
ОК-7	<b>Какое поведение руководителя наиболее целесообразно в</b>	Использование тотального контроля за деятельностью	Предоставление подчиненным максимума свободы в принятии	Предоставление подчиненным участвовать в принятии решений	Оказание помощи подчиненным в виде советов, консультаций без	

	<b>ситуации, когда подчиненные могут, но не хотят принять ответственность за выполнение задачи:</b>	подчиненных	решений и минимума контроля за их исполнением		навязывания указаний	
ОК-7	<b>Какие способы мотивации эффективны для работника с выраженной потребностью в успехе:</b>	Ставить перед ним задачи с умеренной степенью риска, создавать необходимые условия	Предоставлять возможность проявлять инициативу, делегировать достаточные полномочия	Регулярно и конкретно поощрять в соответствии с результатами, успехом деятельности	Тщательно и на каждом этапе контролировать работу, не учитывая мнения и предложения работника	
ОК-7	<b>Что из перечисленного целесообразно применять для мотивации работника с выраженной потребностью в причастности:</b>	Предоставлять работу с обширными и возможностями общения	Чаще приглашать работника на трудовые собрания, уделять ему больше внимания	Предоставлять работу, требующую способности влиять на поведение других работников		
ОК-7	<b>В чем заключаются основные положения мотивационной теории А. Маслоу:</b>	Мотивируют к эффективному труду лишь высшие потребности: в причастности, успехе, во власти	Мотивируют к эффективному труду преимущественно потребности в безопасности и физиологические потребности	Потребности более высокого уровня становятся актуальными и побуждают к активности, только если удовлетворены потребности	Удовлетворенная потребность перестает быть мотиватором более эффективной деятельности	

			и	низшего уровня		
--	--	--	---	-------------------	--	--

**Примерный перечень вопросов для подготовки к тестированию по ДМ  
1.1.:**

1. Предмет и задачи психологии (ОК-7).
2. Отрасли психологии (ОК-7)
3. Возникновение психологических знаний: основные этапы, их характеристики (ОК-7)
4. Основные направления и школы современной психологии (ОК-7)
5. Методы научных психологических исследований (ОК-7)
6. Природа, структура, функции психики человека (ОК-7)
7. Природа и развитие сознания (ОК-7)
8. Познавательные процессы, их виды (ОК-7)
9. Сущность, виды и пороги ощущений (ОК-7)
10. Основные свойства, законы и виды восприятия (ОК-7)
11. Сущность и особенности представления (ОК-7)
12. Функции, виды и способы развития внимания.
13. Память, ее законы, виды и способы развития (ОК-7)
14. Воображение, его виды, функции, способы развития (ОК-7)
15. Природа и виды мышления (ОК-7)
16. Особенности и основные методы развития творческого мышления (ОК-7)
17. Речь как инструмент мышления и средства общения (ОК-7).
18. Вербальная и невербальная системы коммуникации (ОК-5).
19. Понятие личности в психологии. Психологические теории личности (ОК-5, ОК-7).
20. Психологическая структура личности (ОК-5, ОК-7).
21. Этапы формирования и развития личности, их особенности (ОК-5, ОК-7).
22. Задатки и способности. Природа и классификация человеческих способностей (ОК-5, ОК-7).
23. Темперамент, его свойства, типы. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности (ОК-5, ОК-7).
24. Понятие характера в психологии. Типологии характера (ОК-5, ОК-7).
25. Акцентуации характера (ОК-5, ОК-7).
26. Факторы и механизмы формирования характера (ОК-5, ОК-7).
27. Эмоциональные процессы, их характеристики (ОК-7).
28. Психическая напряженность, ее виды (ОК-7).
29. Стрессы: источники, методы управления (ОК-7).
30. Основные признаки воли. Волевая регуляция поведения (ОК-7).

**Примерный перечень вопросов для подготовки к тестированию по ДМ  
1.2.:**

1. Понятие, строение, виды деятельности (ОК-5, ОК-7).
2. Понятие и структура мотивации деятельности (ОК-5, ОК-7).

3. Потребности, интересы, ценности, ценностные ориентации, социальные установки в структуре мотивации (ОК-5, ОК-7).
4. Содержательные теории мотивации деятельности: теория иерархии потребностей А.Маслоу, двухфакторная теория мотивации Ф.Герцберга, теория Д.МакКлелланда (ОК-5, ОК-7).
5. Процессуальные теории мотивации деятельности: теория ожидания В. Врума, теория справедливости С.Адамса, теория подкрепления Б.Скиннера, интегральная теория Портера-Лоулера (ОК-5, ОК-7).
6. Структура, функции общения (ОК-5).
7. Трудности общения и приемы эффективного общения (ОК-5).
8. Переговоры как разновидность общения. Стратегии ведения деловых переговоров (ОК-5).
9. Основные принципы переговоров в конфликтных ситуациях (ОК-5).
10. Понятия «социальная группа», «малая группа», «коллектив» (ОК-5, ОК-7).
11. Лидерство в группе (ОК-5, ОК-7).
12. Лидерство и руководство: общее и особенное (ОК-5, ОК-7).
13. Факторы эффективного руководства (ОК-5, ОК-7).
14. Стили управления коллективом: авторитарный, либеральный, демократический (ОК-5, ОК-7).
15. Ситуационные подходы к лидерству: ситуационная модель лидерства Ф.Фидлера, теория жизненного цикла П.Херси и К.Бланшара, модель «путь-цель» Т.Митчела и Р.Хауса, модель принятия решений В.Врума, Ф.Йеттона (ОК-5, ОК-7).
16. Конфликт: сущность, объективные и субъективные источники (ОК-5).
17. Виды конфликтов (ОК-5).
18. Причины межличностных конфликтов (ОК-5).
19. Стили поведения в конфликтных ситуациях (ОК-5).
20. Динамика конфликта в группе (ОК-5).
21. Деструктивные и конструктивные последствия конфликтов (ОК-5).
22. Профилактика конфликтов (ОК-5).
23. Технологии управления конфликтами (ОК-5).
24. Специфика конфликтов в социально и культурно неоднородном трудовом коллективе. Способы их разрешения (ОК-5).

### **6.3.3. Практические задания (кейсы, ситуационные задачи)**

#### *6.3.3.1. Порядок проведения*

Выполнение практических заданий осуществляется студентами на практических занятиях в формате работы в малых группах. Ответ студентов оценивается преподавателем в соответствии с установленными критериями.

#### *6.3.3.2. Критерии оценивания*

Баллы в интервале 86-100% от максимальных (максимальный балл приведен в п. 6.4) ставятся, если обучающийся:

- умеет разбирать альтернативные варианты решения практических заданий, развиты навыки критического анализа проблем, предлагает новые решения в рамках поставленной задачи.

Баллы в интервале 71-85% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- показал умение решать конкретные практические задания, но имеет некоторые пробелы в аргументации ответов на дискуссионные вопросы и решении проблемных задач.

Баллы в интервале 55-70% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- в состоянии решать задания в соответствии с заданным алгоритмом, однако допускает ряд ошибок при решении конкретного практического задания из числа предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Баллы в интервале 0-54% от максимальных ставятся, если обучающийся:

- допускает грубые ошибки в решении типовых практических заданий (неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретного практического задания из числа предусмотренных рабочей программой дисциплины).

#### *6.3.3.3. Содержание оценочного средства*

Примеры практических заданий (кейсов, ситуационных задач) для оценки сформированности компетенции:

ОК-5

#### **6.3.3.3.1. Примеры практических заданий (кейсов, ситуационных задач) на тему: Конфликты в межличностных отношениях и взаимодействиях.**

##### **1. Проанализируйте ситуацию:**

В коллективе строительной организации, в которой трудятся представители разных национальностей и вероисповеданий, произошла смена руководства, к которой привела низкая производительность труда, срывы сроков сдачи объектов. В коллективе царит напряженная обстановка, между сотрудниками часто происходят конфликты. Новый руководитель с целью выявления причин неудовлетворительной работы сотрудников и неблагоприятной психологической атмосферы организовал анкетный опрос среди сотрудников. Среди предлагаемых для выбора вариантов ответов о причинах неудовлетворительной ситуации в коллективе были следующие: низкая дисциплина, слабая организация труда, неудовлетворительные условия труда, высокая нагрузка. После анализа результатов опроса и принятия ряда мер по устранению указанных работниками негативных условий производительность труда несколько повысилась, но напряженность в отношениях сохранилась.

##### **Вопросы:**

**1. Используя теоретические знания об особенностях конфликтов в трудовом коллективе, факторах их возникновения, выскажите предположения о возможных причинах конфликтных отношений в коллективе.**

**2. Проанализируйте действия руководства по управлению конфликтами с точки зрения их достаточности и целесообразности.**

**3. Какие меры Вы бы предприняли на месте руководителя данной организации? Обоснуйте свой ответ.**

**2. Проанализируйте ситуацию:**

1. Научно-исследовательский центр длительное время работает над созданием новой технологии производства медицинских препаратов. С целью ознакомления с новыми методами производства руководитель регулярно отправляет наиболее квалифицированных специалистов в командировку за рубеж. В этом году претендентами на поездку стали: Васнецов М. – молодой талантливый сотрудник, отличающийся творческим подходом к работе, инициативностью, а также Миронов К. – сотрудник, стоящий у истоков создания данной организации, характеризующийся добросовестностью и ответственностью. Большинство членов коллектива поддерживают кандидатуру Васнецова М. Руководитель центра, осознавая, что большую пользу организации принесла бы поездка молодого перспективного сотрудника, тем не менее после длительных размышлений отправляет в командировку Миронова К. Руководитель центра мысленно оправдывал свое решение тем, что Миронова К. уважает и поддерживает крупная организация, являющаяся спонсором данного центра, а также необходимостью отдать дань уважения его опыту и роли в создании данной организации. Большинство членов коллектива высказали руководителю свое недовольство таким решением. В коллективе создалась напряженная обстановка.

**Вопросы:**

**1. Какие два вида конфликта можно выделить в данной ситуации?**

**2. Проанализируйте возможные стратегии разрешения данных конфликтов, указав их позитивные и негативные последствия.**

**3. Обоснуйте, на Ваш взгляд, наиболее целесообразную стратегию разрешения данных конфликтов.**

**ОК-7**

**6.3.3.3.2. Примеры практических заданий (кейсов, ситуационных задач) на тему: Познавательные процессы: ощущение, восприятие, внимание.**

**1. Проанализируйте факторы внимания:**

- Постановка вопросов и решение задач на протяжении определенного отрезка времени.

- Особенности воздействующих раздражителей, их новизна, абсолютная и относительная сила, контраст между ними, изменение в раздражителях.

- Осознание текущих результатов деятельности в форме внутреннего словесного отчета.

- Наилучший распорядок деятельности, создание привычных условий для работы.

- Использование определенных потребностей, с удовлетворением которых связан изучаемый материал.
- Использование определенных установок и психических состояний.
- Постановка существенно значимых целей и задач деятельности.

**Вопросы:**

1. *Укажите, какие условия нужны для возникновения и поддержания произвольного внимания, а какие –непроизвольного внимания?*
2. *Почему, по Вашему мнению, необходимо знать особенности не только произвольного и послепроизвольного внимания, но и непроизвольного внимания?*
3. *Обоснуйте особую значимость знаний данных факторов и умений их реализовать для представителей социономических видов деятельности: педагогов, руководителей и т.п.?*

**6.3.3.3.3. Примеры практических заданий (кейсов, ситуационных задач) на тему: Эмоциональные состояния и волевые процессы.**

**1. Проанализируйте ситуацию:**

Несколько сотрудников предприятия, в котором происходит процесс реорганизации, сокращение численности персонала, обратились за помощью к психологу. Вот фрагмент беседы, в котором сотрудница с 30-летним стажем объясняет свое состояние: «С самого начала работы на данном предприятии я всегда добросовестно выполняла свои обязанности, мне приходилось делать большой объем работы, т.к. давали и ту работу, которая не входила в мои обязанности. Часто я не успевала пообедать. Оставалась и после работы. Неоднократно я обращалась к своему начальнику с предложениями по рационализации труда, но он выслушивал их формально, не рассматривал их всерьез. Со временем я поняла, что моя активность, инициативность, основательность никому не нужна. Руководитель все равно оставался чем-то недовольным, предъявлял еще большие требования, но четкого разъяснения не давал. За свою активность и дополнительную работу я никогда не поощрялась. Если и были премии, то их размер был таким же, как у тех, кто не слишком старался. В последнее время я постоянно болею, сильно похудела, все время переживаю по поводу работы, боюсь сокращения. Теперь работаю, думая – лишь бы досидеть до конца рабочего дня».

**Вопросы:**

1. *Какое состояние переживает данная сотрудница? Каковы причины данного состояния?*
2. *В чем ошибки руководства данного предприятия?*
3. *Что необходимо предпринять для преодоления и предотвращения подобных состояний самим сотрудникам?*
4. *Какие меры необходимо предпринять руководителю предприятия для профилактики данных состояний у своих сотрудников? Обоснуйте свой ответ, представив себя в роли руководителя коллектива.*

### 6.3.4. Зачет.

#### 6.3.4.1. Порядок проведения

Зачет формируется по результатам текущего контроля, без дополнительного опроса, так как в течение семестра проводится необходимое количество контрольных мероприятий, которые в своей совокупности проверяют уровень сформированности соответствующих компетенций.

#### 6.3.4.2. Критерии оценивания

Для получения зачета общая сумма баллов за контрольные мероприятия текущего контроля (с учетом поощрения обучающегося за участие в научной деятельности или особые успехи в изучении дисциплины) должна составлять от 35 до 60 баллов.

Полный перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен в Фонде оценочных средств (приложение 3 к данной рабочей программе).

### 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

В ГБОУ ВО АГНИ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине можно получить максимум 60 баллов.

#### Распределение рейтинговых баллов по дисциплине

По дисциплине «Психология» предусмотрено 2 дисциплинарных модуля.

#### 1 семестр

#### Распределение рейтинговых баллов по дисциплинарным модулям

Дисциплинарный модуль	ДМ 1.1	ДМ 1.2
Текущий контроль: устный опрос, практические задания	12-20	9-15
Текущий контроль: тестирование	8-15	6-10
Общее количество баллов	<b>20-35</b>	<b>15-25</b>
<b>ИТОГО:</b>	<b>35-60</b>	

#### ДМ 1.1

#### Распределение рейтинговых баллов по видам контроля

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
Текущий контроль		
1	Практическое занятие (семинар) №1. <b>Психология как наука.</b>	4
2	Практическое занятие (семинар) №2. <b>Психические процессы: ощущение, восприятие, внимание.</b>	4
3	Практическое занятие (семинар) №3. <b>Психология мышления.</b>	4
4	Практическое занятие (семинар) №4. <b>Эмоциональные</b>	4

	<b>состояния и волевые процессы.</b>	
5	Практическое занятие (семинар) №5. <b>Психология личности.</b>	4
Итого:		<b>20</b>
<b>Текущий контроль</b>		
6	Тестирование по модулю 1.1	<b>15</b>
<b>Итого:</b>		<b>15</b>
<b>Итого по ДМ 1.1.</b>		<b>35</b>

## ДМ 1.2

### Распределение рейтинговых баллов по видам контроля

№ п/п	Виды работ	Максимальный балл
<b>Текущий контроль</b>		
1	Практическое занятие (семинар) №6. <b>Общение как средство коммуникации и взаимодействия.</b>	3
2	Практическое занятие (семинар) №7. <b>Мотивация деятельности.</b>	3
3	Практическое занятие (семинар) №8. <b>Психология лидерства и руководства.</b>	3
4	Практическое занятие (семинар) №9. <b>Конфликты в межличностных отношениях и взаимодействиях.</b>	3
5	Терминологический диктант	3
Итого:		<b>15</b>
<b>Текущий контроль</b>		
6	Тестирование по модулю 1.2	<b>10</b>
<b>Итого:</b>		<b>10</b>
<b>Итого по ДМ 1.2:</b>		<b>25</b>

Предполагаемые критерии оценки знаний студентов в рамках текущего контроля

Наименования критерия	Количество баллов
Ответ с использованием учебной литературы (самостоятельное изложение)	<b>1</b>
Ответ с использованием учебной и дополнительной литературы (самостоятельное изложение)	<b>3</b>
Дополнение с использованием дополнительной учебной, научной, публицистической литературы	<b>1-2</b>
Активность на занятиях в течение всего ДМ (аргументированное изложение собственной точки зрения, критический анализ имеющихся теоретических подходов, устоявшихся положений,	<b>0,5-3</b>

участие в организованной дискуссии, организация активных форм практического занятия: «мозговая атака», работа в командах, ролевые и деловые игры, разбор конкретных ситуаций, участие в них)	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**Студентам могут быть добавлены дополнительные баллы.**

### **Распределение дополнительных баллов**

<b>Наименования критерия</b>	<b>Максимальный балл</b>
Участие в научно-практических конференциях АГНИ	<b>12</b>
Участие в научно-практических конференциях в других вузах (городских/ республиканских/ всероссийских/ международных): а) очное б) заочное	<b>12/13/14/15</b> <b>10/ 11/12/13</b>
Получение диплома за участие в НИР	<b>5</b>

**При этом, если в течение семестра студент набирает более 60 баллов (по результатам дисциплинарных модулей и полученных дополнительных баллов), то итоговая сумма баллов округляется до 60 баллов.**

В соответствии с Учебным планом направления подготовки 38.03.01 - «Экономика» по дисциплине «Психология» предусмотрен зачет в 1 семестре/ зачет на 1 курсе.

### **7. Перечень основной, дополнительной учебной литературы и учебно-методических изданий, необходимых для освоения дисциплины**

<b>№ п/п</b>	<b>Библиографическое описание</b>	<b>Количество экземпляров или адрес электронного ресурса</b>	<b>Коэффициент обеспеченности</b>
<b>Основная литература</b>			
1.	Столяренко, А. М. Психология и педагогика: учебник для студентов вузов / А. М. Столяренко. — 3-е изд. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 543 с. — ISBN 978-5-238-01679-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81550.html">http://www.iprbookshop.ru/81550.html</a>	1
2.	Калюжный, А. С. Психология и педагогика: учебное пособие / А. С. Калюжный. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 322 с. — ISBN 978-5-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/72814.html">http://www.iprbookshop.ru/72814.html</a>	1

	4486-0138-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].		
3.	Гуревич, П. С. Психология: учебник для студентов вузов / П. С. Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00905-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].	<a href="http://www.iprbookshop.ru/71045.html">http://www.iprbookshop.ru/71045.html</a>	1
<b>Дополнительная литература</b>			
1.	Двойникова, Е. Ю. Психология лидерства: учебное пособие / Е. Ю. Двойникова. — Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 122 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].	<a href="http://www.iprbookshop.ru/92224.html">http://www.iprbookshop.ru/92224.html</a>	1
2.	Гуревич, П. С. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / П. С. Гуревич. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-238-01588-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81835.html">http://www.iprbookshop.ru/81835.html</a>	1
3.	Козловская, Т. Н. Общая психология (сборник практических заданий): учебное пособие / Т. Н. Козловская, А. А. Кириенко, Е. В. Назаренко. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 344 с. — ISBN 978-5-7410-1688-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].	<a href="http://www.iprbookshop.ru/71294.html">http://www.iprbookshop.ru/71294.html</a>	1
4.	Лидерство и управление организацией: учебное пособие / С. А. Баркалов, Л. А. Сахарова, Т. В. Гнеднева [и др.]. — Воронеж: Научная книга, 2012. — 354 с. — ISBN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].	<a href="http://www.iprbookshop.ru/29270.html">http://www.iprbookshop.ru/29270.html</a>	1
5.	Прусова, Н. В. Психология труда: учебное пособие / Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст:	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81046.html">http://www.iprbookshop.ru/81046.html</a>	1

	электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].		
6.	Скибицкий, Э. Г. Общая психология. Практикум: учебное пособие / Э. Г. Скибицкий, И. Ю. Скибицкая, М. Г. Шудра. — Новосибирск: Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), ЭБС АСВ, 2016. — 57 с. — ISBN 978-5-7795-0793-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].	<a href="http://www.iprbookshop.ru/68798.html">http://www.iprbookshop.ru/68798.html</a>	1
<b>Учебно-методические издания</b>			
1	Иванова Э.А. Психология: методические указания по проведению практических занятий, выполнению контрольных работ и организации самостоятельной работы по дисциплине «Психология» для бакалавров направления подготовки 38.03.01 «Экономика». – Альметьевск: Типография Альметьевского государственного нефтяного института.- 2017. - 44с.	Режим доступа: <a href="http://elibrary.agni-rt.ru/">http://elibrary.agni-rt.ru/</a>	1
<b>Электронно-образовательные ресурсы</b>			
1	Иванова Э.А. Электронно-образовательный ресурс по дисциплине «Психология»	<a href="http://mdl.agni-rt.ru">mdl.agni-rt.ru</a>	1

### Рекомендуемые научные журналы

1. Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология. Режим доступа: <http://msupsyj.ru/>
2. Вестник образования России. Режим доступа: <https://vestniknews.ru/>
3. Вопросы психологии. Режим доступа: <http://www.voppsy.ru/>
4. Высшее образование в России. Режим доступа: <http://www.vovr.ru/>
5. Высшее образование сегодня. Режим доступа: <http://hetoday.org/>
6. Общественные науки и современность. Режим доступа: <http://ons.naukaran.com/>
7. Психологическая наука и образование. Режим доступа: <https://psyjournals.ru/psyedu/>

### 8. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных систем и информационных ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Наименование	Адрес в сети Интернет
1	Сайт по психологии (психология на русском языке)	<a href="http://www.psychology.ru">http://www.psychology.ru</a>
2	ПСИпортал «Столица сетевой психологии»	<a href="http://www.psy.piter.com">http://www.psy.piter.com</a>

3	Психея (библиотека по психологии)	<a href="http://psycheya.ru">http://psycheya.ru</a>
4	ЛибРу (раздел: Психология)	<a href="http://lib.ru/PSIHO/">http://lib.ru/PSIHO/</a>
5	Электронно-библиотечная система IPRbooks	<a href="http://iprbookshop.ru">http://iprbookshop.ru</a>
6	Электронная библиотека АГНИ	<a href="http://elibrary.agni-rt.ru">http://elibrary.agni-rt.ru</a>
7	Универсальная энциклопедия Кирилла и Мефодия	<a href="http://www.megabook.ru">http://www.megabook.ru</a>
8.	Энциклопедия России «Библиотекарь»	<a href="http://bibliotekar.ru/">http://bibliotekar.ru/</a>

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Цель методических указаний по освоению дисциплины – обеспечить обучающемуся оптимальную организацию процесса изучения дисциплины, а также выполнения различных форм самостоятельной работы.

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний.

При подготовке к лекционным занятиям (теоретический курс) обучающимся необходимо:

- перед лекционным занятием студент должен повторить материал предыдущей лекции, просмотреть рекомендуемую литературу;
- при затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам, рекомендованным рабочей программой дисциплины или к преподавателю по графику его консультаций.

При подготовке к практическим занятиям необходимо:

- тщательно проработать лекционный материал, дополнительную литературу, рекомендованную рабочей программой и методическими пособиями;
- подготовить ответы на контрольные вопросы, заявленные в методических пособиях по дисциплине;
- для выступления на практическом занятии подготовить доклады. Рекомендуется дополнять доклады презентационным материалом в виде текстов, схем, изображений;
- в начале занятий студенты могут обратиться к преподавателю для дополнительного разъяснения проблемных вопросов.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), рекомендуется не позже, чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на занятиях.

Самостоятельная работа студентов имеет систематический характер и складывается из следующих видов деятельности:

- подготовка ко всем видам контрольных испытаний, в том числе к текущему контролю успеваемости (в течение семестра), итоговой аттестации (по окончании семестра);
- самостоятельное изучение теоретического материала (конспекты лекций, учебники, учебно-методическая литература, рекомендованные ресурсы в сети Интернет).

Для изучения дисциплины также, используется система дистанционного обучения АГНИ «Цифровой университет» (СДО АГНИ), созданная на платформе MOODLE, которая позволяет организовать контактную работу обучающихся посредством сети «Интернет» в удаленном режиме доступа. При

этом трудоемкость дисциплины и контактной работы, материалы, используемые для проведения занятий, соответствуют учебному плану, РПД и позволяют полностью освоить заданные компетенции. Вид и форма лекционного материала и материала для практических занятий определяется преподавателем и размещается в СДО АГНИ «Цифровой университет».

Перечень учебно-методических изданий, рекомендуемых студентам для подготовки к занятиям и выполнению самостоятельной работы, а также методические материалы на бумажных и/или электронных носителях, выпущенные кафедрой своими силами и предоставляемые студентам во время занятий, представлены в пункте 7 рабочей программы.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в электронно-библиотечной системе «IPRbooks», а также на электронном ресурсе АГНИ (<http://elibrary.agni-rt.ru>), доступ к которым предоставлен студентам.

## 10. Перечень программного обеспечения

Освоение дисциплины «ПСИХОЛОГИЯ» предполагает использование следующего программного обеспечения:

№п/п	Наименование программного обеспечения	Лицензия	Договор
1	Microsoft Office Professional Plus 2016 Rus Academic OLP (Word, Excel, PowerPoint, Access)	№ 67892163 от 26.12.2016 г.	№ 0297/136 от 23.12.2016 г.
2	Microsoft Windows Professional 10 Rus Upgrade Academic OLP	№ 67892163 от 26.12.2016 г.	№ 0297/136 от 23.12.2016 г.
4	ABBYY Fine Reader 12 Professional	№ 197059 от 26.12.2016 г.	№ 0297/136 от 23.12.2016 г.
5	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition	№ 24С4191023143020830784	ВР00347095-СТ/582 от 10.10.2019
6	Электронно-библиотечная система IPRbooks		Лицензионный договор №494 от 01.10.2019г.
7	ПО «Автоматизированная тестирующая система	Свидетельство государственной регистрации программ для ЭВМ № 2014614238 от 01.04.2014 г.	

## 11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Освоение дисциплины «ПСИХОЛОГИЯ» предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Ул. Ленина, 2.	1. Компьютер в комплекте с монитором IT Corp

	Учебный корпус А, аудитория А-302 (учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	3260 2. Проектор BenQ W1070+ 3. Проекционный экран с электроприводом Lumien Master Control
2	Ул. Ленина, 2. Учебный корпус А, аудитория А-311 (учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	1. Компьютер в комплекте с монитором с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института. 2. Проектор BenQ MX704 3. Проекционный экран с электроприводом
3.	Ул. Ленина, 2. Учебный корпус А, аудитория А-314 компьютерный класс (учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы)	1. Компьютер в комплекте с монитором IT Corp 3250 – 15 шт. с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института. 2. Принтер HP LJ P3015d

## **12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися лицам с ограниченными возможностями здоровья:

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем;

- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся лицам с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

- продолжительности выступления, обучающегося при защите курсовой работы (проекта) - не более чем на 15 минут.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки 38.03.01 – «Экономика» направленность (профиль) программы «Экономика предприятий и организаций».

**АННОТАЦИЯ  
рабочей программы дисциплины**

**«ПСИХОЛОГИЯ»**

**Направление подготовки:** 38.03.01 – «Экономика»

**Направленность (профиль) программы:** «Экономика предприятий и организаций»

<b>Оцениваемые компетенции (код, наименование)</b>	<b>Результаты освоения компетенции</b>	<b>Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации</b>
<p><b>ОК-5</b> Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- психологическую структуру совместной деятельности, основы формирования и принципы функционирования коллектива, психологические особенности работы в социально и культурно неоднородном коллективе;</li> <li>- функции и виды общения; роль невербальной коммуникации в обеспечении эффективности общения в полиэтничной, поликонфессиональной, поликультурной среде</li> <li>- барьеры общения, факторы и приемы эффективного общения;</li> <li>- стратегии и тактики ведения деловых переговоров;</li> <li>- объективные и субъективные источники конфликтов, их виды;</li> <li>- стратегии поведения в конфликтной ситуации, их функциональные и дисфункциональные последствия;</li> <li>- причины конфликтов в трудовом коллективе, способы их разрешения и предотвращения.</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работать в коллективе, учитывая в межличностном общении и совместной трудовой деятельности индивидуально-психологические особенности личности партнеров по взаимодействию, их этноконфессиональные, культурные, социальные потребности и интересы, специфику невербальной коммуникации с целью формирования гармоничных отношений и повышения эффективности взаимодействия;</li> </ul>	<p><b>Текущий контроль:</b> Устный опрос по темам 4-8 Компьютерное тестирование по темам 4-8 Практические задания по темам 4-8</p> <p><b>Промежуточная аттестация:</b> зачет</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять способы преодоления и предупреждения барьеров общения, приемы эффективного общения;</li> <li>- применять комплексный подход к анализу причин конфликта в коллективе с социально и культурно неоднородным составом;</li> <li>- выявлять конструктивные и деструктивные последствия конфликтов в коллективе;</li> <li>- определять условия целесообразности применения разных стратегий поведения в конкретной конфликтной ситуации.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками толерантного взаимодействия в поликультурной, полиэтничной, поликонфессиональной среде;</li> <li>- навыками работы в коллективе, разработки и принятия коллективных решений;</li> <li>- навыками анализа разнообразных конфликтных ситуаций, возникающих в том числе, в полиэтничном, поликультурном, поликонфессиональном коллективе;</li> <li>- навыками применения ситуационного подхода к разработке наиболее адекватных конкретным конфликтным ситуациям стратегий управления конфликтами, способов их предотвращения;</li> <li>- методами предупреждения конфликтов в малой группе, коллективе.</li> </ul>	
<p><b>ОК-7</b> Способностью к самоорганизации и самообразованию</p>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современные научные представления о психике, сознании, законах их функционирования и развития;</li> <li>- научные принципы и законы формирования и развития познавательной деятельности, эмоционально-волевых процессов;</li> <li>- психологическую структуру личности, влияние психических свойств личности на формирование индивидуального стиля трудовой деятельности, ее эффективность;</li> <li>- структуру и научные основы мотивации деятельности, современные теории мотивации трудовой</li> </ul>	<p><b>Текущий контроль:</b> Устный опрос по темам 1-4, 6-7 Компьютерное тестирование по темам 1-4, 6-7 Практические задания по темам 1-4, 6-7 <b>Промежуточная аттестация:</b> зачет</p>

	<p>деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стили управления трудовым коллективом, их прикладные возможности и ограничения в применении; модели и условия применения ситуационного подхода к управлению сотрудниками.</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперировать основными понятиями и категориями психологии;</li> <li>- самостоятельно находить, систематизировать, анализировать и оценивать информацию о психических явлениях, основываясь на принципах объективности, критического осмысления, системного подхода;</li> <li>- диагностировать психологические особенности своей личности (тип темперамента, характер) для совершенствования процессов самоорганизации и самообразования, с целью формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности, повышения возможностей самореализации в различных сферах;</li> <li>- своевременно выявлять признаки и факторы состояний психической напряженности;</li> <li>- выделять ведущие мотиваторы своей деятельности, анализировать показатели и факторы эффективности своей работы с целью ее корректировки, совершенствования;</li> <li>- определять условия целесообразности применения разных стилей, подходов к управлению коллективом, оптимальные методы мотивации сотрудников на основе учета их личностных особенностей, актуальных потребностей, интересов, ценностных ориентаций.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками постановки целей, планирования, организации, самооценки и контроля своей деятельности, осуществляемой в процессе изучения дисциплины;</li> <li>- навыками саморегуляции психических состояний;</li> <li>- способами предотвращения и</li> </ul>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>преодоления состояний психической напряженности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основными приемами развития внимания, памяти, творческого мышления;</li> <li>- навыками системного анализа: конкретных проблемных ситуаций, связанных с реализацией разных стилей управления коллективом; функциональных и дисфункциональных последствий применения разных подходов к управлению мотивацией сотрудников;</li> <li>- комплексным подходом к определению наиболее эффективных моделей и механизмов управления коллективом;</li> <li>- навыками командного взаимодействия.</li> </ul>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<b>Место дисциплины в структуре ОПОП ВО</b>	<p><b>Б1.Б.06.</b> Данная учебная дисциплина является обязательной, включена в состав блока 1 «Дисциплины(модули)» и относится к базовой части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», направленность (профиль) программы: Экономика предприятий и организаций.</p> <p>Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре<sup>1</sup> / 1 курсе<sup>2</sup>.</p>
<b>Общая трудоемкость дисциплины (в зачетных единицах и часах)</b>	<p>Зачетных единиц по учебному плану: <b>2 ЗЕ.</b>  Часов по учебному плану: <b>72 ч.</b></p>
<b>Виды учебной работы</b>	<p>Контактная работа - 38 часов /12 часов, в том числе</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- лекции – 18 часов / 6 часов,</li> <li>- практические занятия – 18 часов / 4 часа,</li> <li>- контроль самостоятельной работы – 2 часа / 2 часа.</li> </ul> <p>Самостоятельная работа студентов – 34 часов / 60 часов.</p>
<b>Изучаемые темы (разделы)</b>	<p>Тема 1. Психология как наука  Тема 2. Психология познавательных процессов  Тема 3. Эмоциональные состояния и волевые процессы  Тема 4. Психология личности  Тема 5. Общение как средство коммуникации и взаимодействия  Тема 6. Мотивация деятельности  Тема 7. Психология лидерства и руководства  Тема 8. Конфликты в межличностных отношениях и взаимодействиях</p>
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	<p>зачет в 1 семестре / зачет на 1 курсе.</p>

<sup>1</sup> По очной форме обучения

<sup>2</sup> По заочной форме обучения

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

**«УТВЕРЖДАЮ»**

И.о. ректора АГНИ

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ  
к рабочей программе дисциплины Б1.Б.06**

**ПСИХОЛОГИЯ**

Направление подготовки: 38.03.01 – Экономика

Направленность (профиль) программы: Экономика предприятий и организаций

**на 20\_\_/20\_\_ учебный год**

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

- 1.
- 2.

Изменения в рабочей программе рассмотрены и одобрены на заседании  
кафедры Гуманитарного образования и социологии  
(*наименование кафедры*)

протокол № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой:

\_\_\_\_\_  
(*ученая степень, ученое звание*)

\_\_\_\_\_  
(*подпись*)

\_\_\_\_\_  
(*И.О. Фамилия*)