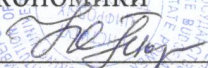




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
КГЭУ «КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор института Цифровых технологий
и экономики

 Ю.В. Торкунова
«21» июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления в организации

Направление
подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент организации

Квалификация

Бакалавр

г. Казань, 2021

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО 3+ + по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

Программу разработала:

Ст. преподаватель

15.06.2021_____

Пирогова С.В.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика «Менеджмент», протокол № 16.1 от 15 июня 2021

Заведующая кафедрой «Менеджмент» А.В. Махиянова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры «Менеджмент», протокол №16.1 от 15 июня 2021

Заведующая кафедрой «Менеджмент» А.В. Махиянова

Программа одобрена на заседании учебно-методического совета института Цифровых технологий и экономики, протокол №10 от 21 июня 2021

Зам. директора института Цифровых технологий и экономики _____
/Косулин В.В./

Программа принята решением Ученого совета института Цифровых технологий и экономики протокол № 10 от 21 июня .2021

1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью освоение дисциплины «Психология управления в организации» является: ознакомить обучающихся с ключевыми понятиями психологии управления в организации и дать базовые представления о природе, причинах формирования, механизмах функционирования и логике развития психологии управленческой деятельности, рассматривая психологию человека (и руководителя, и подчиненного) как основной инструмент управления; выработать у обучающихся умение адекватно пользоваться этими терминами и анализировать психологические процессы в управленческой деятельности.

Задачами освоения дисциплины являются: познакомить обучающихся психологическими основами личности руководителя и подчиненного; дать информацию о психологических особенностях управленческого общения; научить анализировать психологические особенности групповых явлений в деятельности руководителя.

Компетенции, формируемые у обучающихся, запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)
Профессиональные компетенции (ПК)		
ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды	ПК-3.2 Участвует в разработке сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды	<i>Знать:</i> - передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (З ₁). <i>Уметь:</i> – разрабатывать сбалансированные управленческие решения, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды (У ₁) <i>Владеть:</i> – способностью использовать разработанные сбалансированные управленческие решения, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды (В ₁)
	ПК-3.3 Использует информацию, включающую в себя всю совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения	<i>знать:</i> – основные теории и подходы в области управления трудовыми процессами организации для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач (З ₁). <i>уметь:</i> – выбирать и использовать информацию, включающую в себя совокупность

	эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач	технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач (Y_1); владеть: – информацией, включающую в себя всю совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач (B_1)
ПК 4. Способен разрабатывать программу мотивации и координации руководителей разного уровня, с целью повышения конкурентоспособности производства в современных условиях.	ПК 4.2. Демонстрирует способность разработки предложений по координации и урегулированию конфликтов между руководителями и подчиненными, с целью формирования продуктивных взаимоотношений внутри коллектива.	<i>Знать:</i> - Основы психологии труда и организационной психологии. (Z_1). <i>Уметь:</i> – Использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства. (Y_1) - Использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства и их подчиненными работниками. (Y_2) <i>Владеть:</i> – Урегулирование конфликтов, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства (B_1) - Разрешение производственных конфликтов между руководителями и их подчиненными работниками (B_2)

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология управления в организации» относится к части формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Код компетенции	Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.	Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.
ПК-3 ПК-4	Управление трудовыми процессами организации	

ПК-3 ПК-4	Управление человеческими ресурсами	
ПК-1		Контроллинг в менеджменте организации

Для освоения дисциплины обучающийся должен:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- владением методами принятия решений в управлении операционной(производственной) деятельностью организаций

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Психология управления в организации» составляет 3 зачетные единицы (ЗЕ), всего 108 часов, из которых 45 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем: занятия лекционного типа 16 часа, занятия семинарского типа 24 часа, групповые консультации 2 час., прием экзамена (КПА) - 1 час., самостоятельная работа обучающегося 28 час. контроль самостоятельной работы (КСР) - 2 час. Практическая подготовка по виду профессиональной деятельности составляет 4,3 часа.

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр
			7
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3	108	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		45	45
Лекции (Лек)		16	16
Практические (семинарские) занятия (Пр)		24	24
Групповые консультации		2	2
Сдача экзамена (КПА)		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС)		28	28
КСР		2	2
Подготовка к промежуточной аттестации в форме: <i>экзамена</i>		35	35
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (За – зачет, ЗО – зачет с оценкой, Э – экзамен)		Э	Э

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

Разделы дисциплины	Семестр		Распределение трудоемкости (в часах) по видам учебной работы, включая СРС							Формируемые результаты обучения	Литература	Формы текущего контроля успеваемости	Формы промежуточной аттестации	Максимальное количество баллов по балльно - рейтинговой системе
		Занятия лекционного	Занятия практического /	Консультация	КСР	Самостоятельная работа	подготовка к	Сдача экзамена	Итого					
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Раздел 1 Психологические особенности личности руководителя и подчиненного	7	5	8			9			22	ПК-3.2 (31) ПК-3.3 (31) ПК-4.2. (31)	1,2 (О) 1 (Д)	Тест Опрос Реферат		20
Раздел 2 Психология управленческого общения.	7	5	8			9			22	ПК-3.2 (31,У1) ПК-3.3 (31,У1) ПК-4.2. (31,У1, У2)	1,2 (О) 1 (Д)	Тест Опрос Реферат		20
Раздел 3 Психология управления групповыми явлениями в деятельности руководителя	7	6	8		2	10			26	ПК-3.2 (31,У1, В1) ПК-3.3 (31, У1, В1) ПК-4.2. (31,У1, У2, В1, В2)	1,2 (О) 1 (Д)	Тест Опрос Реферат		20
Консультация														
Экзамен				2			35	1	38				Э	
ИТОГО		16	24	2	2	28	35	1	108				Э	

3.3 Тематический план лекционных занятий

Номер раздела дисциплины	Темы лекционных занятий	Трудоемкость, час.
1	Теоретические основы психологии управления. Психологические особенности развития личности. Психология индивидуального стиля управления.	5
2	Восприятие в управленческом общении. Общение руководителя с подчиненными как обмен информацией. Психология управленческого воздействия	5
3	Психология управления групповыми явлениями в деятельности руководителя. Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя. Управление стрессом.	6

Всего	16
-------	----

3.4 Тематический план практических занятий

Номер раздела дисциплины	Темы практических занятий	Трудоемкость, час.
1	Научные подходы к ОП. Элементы системы ОП. Теории поведения человека в организации и модели ОП. Системы классификации потребностей. Оценка выполнения работы	8
2	Особенности коммуникаций в организации. Коммуникационные сети. Организационная культура Оценка результатов труда и вознаграждение: деньги в мотивационных моделях, аттестация трудовой деятельности, системы экономического стимулирования поведения сотрудников.	8
3	Формирование группового поведения в организации. организации. Психологические защитные механизмы личности. Изменение установок сотрудников. Установки и поведение сотрудников организации..	8
Всего		24

3.5 Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

3.6 Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Вид СРС	Содержание СРС	Трудоемкость, час.
1	Подготовка к опросу,	Опрос по разделу 1	9
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 1	
	Индивидуальное задание (реферат)	Индивидуальное задание по разделу 1	
2	Подготовка к опросу	Опрос по разделу 2	9
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 2	
	Индивидуальное задание (реферат)	Индивидуальное задание по разделу 2	
3	Подготовка доклада к опросу	Опрос по разделу 3	10
	Подготовка к тестированию	Тестирование по разделу 3	
	Индивидуальное задание (реферат)	Индивидуальное задание по разделу 3	
Всего			28
1-4	Подготовка к промежуточной аттестации		36

4. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий применяются электронное обучение.

В процессе обучения используются:

– электронные образовательные ресурсы (ЭОР), размещенные в личных кабинетах студентов Электронного университета КГЭУ, URL: <http://e.kgeu.ru/>

5. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, включает: индивидуальный опрос (устный или письменный), защиты рефератов, проведение письменное тестирования

Итоговой оценкой результатов освоения дисциплины является оценка, выставленная во время промежуточной аттестации обучающегося (экзамен) с учетом результатов текущего контроля успеваемости.

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится письменно или устно по билетам. На экзамен выносятся теоретические и практические задания. Билет содержит, 2 теоретических заданий и 1 заданий практического характера.

Обобщенные критерии и шкала оценивания уровня сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции) по итогам освоения дисциплины:

Планируемые результаты обучения	Обобщенные критерии и шкала оценивания результатов обучения			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе, имеет место несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имеют место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имеют место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Характеристика сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач
Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Запланированные дескрипторы освоения дисциплины	Уровень сформированности компетенции (дескрипторы достижения компетенции)			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			
ПК-3 Способен использовать передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния современной социально-экономической среды	ПК-3.2 Участует в разработке сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды	Знать: - передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (31).	Уровень знаний передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений в объеме, соответствующем программе подготовки, имеет место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления трудовыми процессами организации с целью подготовки сбалансированных управленческих решений ниже минимальных требований, имеют место грубые ошибки
		Уметь: - разрабатывать сбалансированные управленческие решения, с учетом влияния внешней и внутренней социально-	Продemonстрированы все основные умения разрабатывать сбалансированные управленческие решения, с учетом влияния внешней и	Продemonстрированы все основные умения разрабатывать сбалансированные управленческие решения, с учетом влияния внешней и	Продemonстрированы основные умения разрабатывать сбалансированные управленческие решения, с учетом влияния внешней и	Не продemonстрированы основные умения разрабатывать сбалансированные управленческие решения, с учетом

		экономической среды ($У_1$)	внутренней социально-экономической среды	внутренней социально-экономической среды с негрубыми недочетами	внутренней социально-экономической среды, имеют место негрубые ошибки	влияния внешней и внутренней социально-экономической среды имеют место грубые ошибки
		Владеть: - способностью использовать разработанные сбалансированные управленческие решения, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды ($В_1$)	Продemonстрированы способности использования основных разработок сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды в полной мере	Продemonстрированы способности использования основных разработок сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды в полной мере с негрубыми недочетами	Продemonстрированы способности использования основных разработок сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды в полной мере, с множеством негрубых ошибок	Способности использования основных разработок сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды в полной мере не продemonстрированы
	ПК-3.3 Использует информацию, включающую в себя всю совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения	Знать: - основные теории и подходы в области управления трудовыми процессами организации для повышения эффективности использования рабочего времени и	Уровень знаний основных теорий и подходов в области управления трудовыми процессами организации для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения	Уровень знаний основных теорий и подходов в области управления трудовыми процессами организации для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения	Минимально допустимый уровень знаний основных теорий и подходов в области управления трудовыми процессами организации для повышения эффективности использования	Уровень знаний основных теорий и подходов в области управления трудовыми процессами организации для повышения эффективности использования рабочего времени

	эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач	повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач (Z_1).	подконтрольности возрастающего объема поставленных задач в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	подконтрольности возрастающего объема поставленных задач в объеме, соответствующем программе подготовки, имеет место несколько негрубых ошибок	рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач имеет место много негрубых ошибок	и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач, имеют место грубые ошибки
		Уметь: - выбирать и использовать информацию, включающую в себя совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач (Y_1);	Продemonстрированы все основные умения выбирать и использовать информацию, включающую в себя совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения выбирать и использовать информацию, включающую в себя совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач с негрубыми недочетами	Продemonстрированы основные умения выбирать и использовать информацию, включающую в себя совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач имеют место ошибки	Не продemonстрированы основные умения выбирать и использовать информацию, включающую в себя совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач

		Владеть: - информацией, включающую в себя всю совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач (B1)	Продemonстрирован ы навыки владения информацией, включающую в себя всю совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач в полной мере	Продemonстрирован ы навыки владения информацией, включающую в себя всю совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач с негрубыми недочетами	Продemonстрирова н минимальные навыки владения информацией, включающую в себя всю совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач	Навыки владения навыками владения информацией, включающую в себя всю совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач продемонстрирова ны
ПК 4. Способен разрабатывать программу мотивации и координации руководителей разного уровня, с целью повышения конкурентоспособ	ПК 4.2. Демонстрирует способность разработки предложений по координации и урегулированию конфликтов между руководителями и	Знать: - Основы психологии труда и организационной психологии. (31).	Уровень знаний основ психологии труда и организационной психологии в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок	Уровень знаний основ психологии труда и организационной психологии в объеме, соответствующем программе подготовки, имеет место несколько негрубых ошибок	Минимально допустимый уровень знаний основ психологии труда и организационной психологии, имеет место много негрубых ошибок	Уровень знаний основ психологии труда и организационной психологии ниже минимальных требований, имеет место грубые ошибки

ности производства в современных условиях.	подчиненными, с целью формирования продуктивных взаимоотношений внутри коллектива.	Уметь: - Использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства. (У₁) - Использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства и их подчиненными работниками. (У₂)	Продemonстрированы все основные умения использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства, а так же использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства и их подчиненными работниками	Продemonстрированы все основные умения использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства, а так же использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства и их подчиненными работниками с негрубыми недочетами	Продemonстрированы основные умения использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства, а так же использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства и их подчиненными работниками, имеют место негрубые ошибки	Не продemonстрированы основные умения разрабатывать использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства, а так же использовать приемы деловой коммуникации для разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства и их подчиненными работниками,
--	--	--	---	--	--	---

						имеют место грубые ошибки
		Владеть: - Урегулирование конфликтов, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства (B₁) - Разрешение производственных конфликтов между руководителями и их подчиненными работниками (B₂)	Продemonстрированы способности урегулирования конфликтов, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства и разрешение производственных конфликтов между руководителями и их подчиненными работниками	Продemonстрированы способности урегулирования конфликтов, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства и разрешение производственных конфликтов между руководителями и их подчиненными работниками в полной мере с негрубыми недочетами	Продemonстрированы способности урегулирования конфликтов, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства и разрешение производственных конфликтов между руководителями и их подчиненными работниками в полной мере, с множеством негрубых ошибок	Способности урегулирования конфликтов, возникающих в процессе производственной деятельности между руководителями производства и разрешение производственных конфликтов между руководителями и их подчиненными работниками не продemonстрированы

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины. Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

Основная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова, С.Н. Епифанцев	Социология и психология управления	учебное пособие	М.: КноРус	2016	https://www.book.ru/book/918015	
2	В. А. Дресвянников	Управление знаниями организации	учебное пособие	М. : Кнорус	2016	https://www.book.ru/book/918006/	

Дополнительная литература

№ п/п	Автор(ы)	Наименование	Вид издания (учебник, учебное пособие, др.)	Место издания, издательство	Год издания	Адрес электронного ресурса	Кол-во экземпляров в библиотеке КГЭУ
1	Г. Н. Гужина, Р. Г. Мумладзе, Гужин А. А.	Этика бизнеса	учебное пособие	М. : Кнорус	2018	https://www.book.ru/book/926452	

6.2. Информационное обеспечение

6.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

№ п/п	Наименование электронных и интернет-ресурсов	Ссылка
1	• <i>Энциклопедии, словари, справочники</i>	http://www.rubricon.com
2	• <i>Портал "Открытое образование"</i>	http://npoed.ru
3	• <i>Единое окно доступа к образовательным ресурсам</i>	http://window.edu.ru

6.2.2. Профессиональные базы данных

№ п/п	Наименование профессиональных баз данных	Адрес	Режим доступа
1	eLIBRARY.RU	www.elibrary.ru	www.elibrary.ru
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	https://rusneb.ru/	https://rusneb.ru/

6.2.3. Информационно-справочные системы

№ п/п	Наименование информационно-справочных систем	Адрес	Режим доступа
1	Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru	www.elibrary.ru
2	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru	https://www.rsl.ru/
3	Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH	http://www.zbmath.org	http:// link.springer.com
4	Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink	http:// link.springer.com	https://www.google.com/search
5	Образовательный портал	http://www.ucheба.com	http://www.ucheба.com/

6.2.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование программного обеспечения	Описание (лицензионное/свободно)	Реквизиты подтверждающих документов
1	WinAVR	Программный пакет для операционных систем семейства Windows	https://simple-devices.ru/
2	SQL Server Enterprise Edition 2008R2 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition	Платформа для управления данными предприятия. Программный продукт для обмена сообщениями и совместной работы.	ЗАО СофтЛайнТрейд №32081/KZN12 от 14.03.2011
3	Windows Server CAL 2008 Russian Open License Pack NoLevel Academic Edition Usr CAL	Серверная операционная система от компании Microsoft.	ЗАО СофтЛайнТрейд №32081/KZN12 от 14.03.2011
4	SQL CAL 2008R2 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition UsrCAL	Серверная операционная система от компании Microsoft.	ЗАО СофтЛайнТрейд №32081/KZN12 от 14.03.2011

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Вид учебной работы	Наименование специальных помещений и помещений для СРС	Оснащенность специальных помещений и помещений для СРС
1	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	доска аудиторная, акустическая система, проектор, усилитель-микшер для систем громкой связи, экран, микрофон, миникомпьютер, монитор
2	Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных	доска аудиторная, переносное оборудование - мультимедийный проектор (2 шт.), экран, ноутбук (3 шт.)

		консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	
3	Самостоятельная работа обучающегося	Компьютерный класс с выходом в Интернет	моноблок (30 шт.), проектор, экран
		Читальный зал библиотеки	проектор, переносной экран, тонкие клиенты (13 шт.), компьютеры (5 шт.)

8. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета www/kgeu.ru. Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой

справочной информации о расписании учебных занятий;

- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;

- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;

- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

9. Методические рекомендации для преподавателей по организации воспитательной работы с обучающимися

Методическое обеспечение процесса воспитания обучающихся выступает одним из определяющих факторов высокого качества образования. Преподаватель вуза, демонстрируя высокий профессионализм, эрудицию, четкую гражданскую позицию, самодисциплину, творческий подход в решении профессиональных задач, в ходе образовательного процесса способствует формированию гармоничной личности.

При реализации дисциплины преподаватель может использовать следующие методы воспитательной работы:

- методы формирования сознания личности (беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение и др.);

- методы организации деятельности и формирования опыта поведения (задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение, и др.);

- методы мотивации деятельности и поведения (одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование и др.)

При реализации дисциплины преподаватель должен учитывать следующие направления воспитательной деятельности:

Гражданское и патриотическое воспитание:

- формирование у обучающихся целостного мировоззрения, российской идентичности, уважения к своей семье, обществу, государству, принятым в семье и обществе духовно-нравственным и социокультурным ценностям, к национальному, культурному и историческому наследию, формирование стремления к его сохранению и развитию;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, основанной на традиционных культурных, духовных и нравственных ценностях российского общества, для повышения способности ответственно реализовывать свои конституционные права и обязанности;

- развитие правовой и политической культуры обучающихся, расширение конструктивного участия в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах самоорганизации, самоуправления, общественно-значимой деятельности;

- формирование мотивов, нравственных и смысловых установок личности, позволяющих противостоять экстремизму, ксенофобии, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, межэтнической и межконфессиональной нетерпимости, другим негативным социальным явлениям.

Духовно-нравственное воспитание:

- воспитание чувства достоинства, чести и честности, совестливости, уважения к родителям, учителям, людям старшего поколения;

- формирование принципов коллективизма и солидарности, духа милосердия и сострадания, привычки заботиться о людях, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- формирование солидарности и чувства социальной ответственности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, преодоление психологических барьеров по отношению к людям с ограниченными возможностями;

- формирование эмоционально насыщенного и духовно возвышенного отношения к миру, способности и умения передавать другим свой эстетический опыт.

Культурно-просветительское воспитание:

- формирование уважения к культурным ценностям родного города, края, страны;

- формирование эстетической картины мира;

- повышение познавательной активности обучающихся.

Научно-образовательное воспитание:

- формирование у обучающихся научного мировоззрения;

- формирование умения получать знания;

- формирование навыков анализа и синтеза информации, в том числе в профессиональной области.

Структура дисциплины (очно-заочная форма).

Общая трудоемкость дисциплины «Психология управления в организации» составляет 3 зачетные единицы (ЗЕ), всего 108 часов, из которых 33 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем: занятия лекционного типа 16 часа, занятия семинарского типа 12 часов, прием экзамена (КПА) – 1 часа, самостоятельная работа обучающегося 67 часов, контроль самостоятельной работы (КСР) - 4 часа.

Вид учебной работы	Вс е- го ЗЕ	Всего часов	Семестр
			8
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3	108	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГО- СЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ, в том числе:		33	33
Лекционные занятия (Лек)		16	16
Практические занятия (Пр)		12	12
Контроль самостоятельной работы и иная контактная работа (КСР)		4	4
Контактные часы во время аттестации (КПА)		1	1
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ (СРС), в том числе		67	67
Подготовка к промежуточной аттестации		8	8
ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (За – зачет, ЗО – зачет с оценкой, Э – экзамен)		Э	Э

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины на 20____
/20____ учебный год

В программу вносятся следующие изменения:

1. _____
2. _____
3. _____

*Указываются номера страниц, на которых внесены изменения,
и кратко дается характеристика этих изменений*

Программа одобрена на заседании кафедры – разработчика № ____ от «____»
_____ 202__ г.

Зав. кафедрой _____

Подпись, дата

А.В. Махиянова

Программа одобрена методическим советом института ИЦТЭ протокол № _____
от «____» _____ 20____ г.,

Зам. директора по УМР _____

Подпись, дата

/ _____ /



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Психология управления в организации

Направление
подготовки

38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент организации

Квалификация

бакалавр

г. Казань 2021

Оценочные материалы по дисциплине «Психология управления в организации» - комплект контрольно-измерительных материалов, предназначенных для оценивания результатов обучения на соответствие индикатора достижения компетенций.

ПК-3.2 Участвует в разработке сбалансированных управленческих решений, с учетом влияния внешней и внутренней социально-экономической среды.

ПК-3.3 Использует информацию, включающую в себя всю совокупность технологий планирования работы сотрудника организации, применяемые им самостоятельно для повышения эффективности использования рабочего времени и повышения подконтрольности возрастающего объема поставленных задач.

ПК 4.2. Демонстрирует способность разработки предложений по координации и урегулированию конфликтов между руководителями и подчиненными, с целью формирования продуктивных взаимоотношений внутри коллектива.

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля успеваемости, проводимого по балльно-рейтинговой системе (БРС), и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание процесса обучения по дисциплине. При текущем контроле успеваемости используются следующие оценочные средства: индивидуальный и (или) групповой опрос (устно или письменно); защита рефератов; письменное тестирование.

Промежуточная аттестация имеет целью определить уровень достижения запланированных результатов обучения по дисциплине за 4 курс, 7 семестр. Форма промежуточной аттестации экзамен.

Оценочные материалы включают задания для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, разработанные в соответствии с рабочей программой дисциплины.

1.Технологическая карта

Семестр _7_

Номер раздела/ темы дис- циплины	Вид СРС	Наимено- вание оценочного средства	Заплани- рованные дескрипторы освоения дисциплине	Уровень освоения дисциплины, баллы			
				неудов-но	удов-но	хорошо	отлично
				не зачтено	зачтено		
				низкий	ниже среднего	средний	высокий
Текущий контроль успеваемости							
1	Подготовк а к опросу, тестирова нию, защите реферата	Опрос, тест, реферат	ПК-3.2 (31) ПК-3.3 (31) ПК-4.2. (31)	0-11	12-16	13-18	15-20
2	Подготовк	Опрос,	ПК-3.2	0-11	12-16	13-18	15-20

	а к опросу, тестированию, защите реферата	тест, реферат	(31,У1) ПК-3.3 (31, У1) ПК-4.2. (31,У1, У2)				
3	Подготовка к опросу, тестированию, защите реферата	Опрос, тест, реферат	ПК-3.2 (31,У1,В1) ПК-3.3 (31,У1,В1) ПК-4.2. (31,У1,У2, В1, В2)	0-12	13-17	14-18	15-20
Всего баллов				0-34	35-49	40-54	45-60
Промежуточная аттестация							
	Подготовка к экзамену	Задания экзамену	ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.2.	0	20	30	40
Итого баллов				0-34	55-69	70-84	85-100

2. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Опрос	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам, разделам дисциплины
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий
Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	Темы рефератов

3. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости обучающихся

Наименование оценочного средства	Опрос
Представление и содержание оценочных материалов	Примерный перечень примерных контрольных вопросов для устного опроса 1. Дайте понятие управлению как социальному феномену. 2. Дайте понятие психологии управления. 3. Дайте понятие руководству и лидерству как социальному феномену. 4. Опишите подходы к определению профессионально важных качеств руководителя. 5. Раскройте психологическую индивидуальность стиля руководителя. 6. Дайте понятие личности и структуры личности подчиненного. 7. Опишите темперамент как важную характеристику подчиненного. 8. Выделите способы управленческого воздействия. 9. Раскройте процесс управления социально-психологическим климатом в группе. 10. Опишите процесс управление стрессом.
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Устный опрос проводится по окончании изучения разделов 1, 2,3 (по материалам разделов). Ответы на вопросы должны быть точными и краткими. Количество баллов: максимум – __20__ (по 5 баллов за каждый раздел)
Наименование оценочного средства	Тест
Представление и содержание оценочных материалов	Примерный комплект тестовых заданий 1. Выберите правильные варианты ответов: Психологические особенности управленческой деятельности: А. творческий характер, Б. большая прогностическая природа, В. разнообразие видов деятельности, Г. высокий уровень стрессов. 2. Выберите правильные варианты ответов: Управленец А. ставит стратегические цели компании Б. ставит тактические цели компании В. это эмоциональный авторитет Г. это организатор процесса 3. Выберите правильные варианты ответов: Профессионально важные качества руководителя–это А. интеллект, Б. инициатива и деловая активность, В. уверенность в себе, Г. дисциплинированность 4. Внутриличностный конфликт между противоположными состояниями сознания и психики– это

	А. социализация личности в сфере общения Б. психосоциальный кризис В. социализация личности в сфере самосознания Г. профессиональная карьера 5. Подготовить подчиненного, объяснить задачу, показать как ее решать, доверить решение под наблюдением, передать работу целиком – это алгоритм А. делегирования полномочий. Б. обучения персонала. В. мотивации персонала. Г. развития персонала
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Количество баллов: максимум – __20__ (по 5 баллов за каждый раздел)
Наименование оценочного средства	Реферат
Представление и содержание оценочных материалов	Примерные темы рефератов 1. Личностные особенности успешного менеджера. 2. Психология индивидуального стиля управления. 3. Технологии принятия решений. 4. Управление поведением подчиненного. 5. Адаптация сотрудника в организации. 6. Система регуляции поведения сотрудника в организации. 7. Особенности управленческого общения. 8. Межличностное восприятие в управленческом общении. 9. Внутренний мир человека и его внешние проявления. 10. Уверенность как важный фактор эффективного управления.
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Индивидуальное задание (реферат) выдается обучающемуся в начале учебного этапа на первом практическом занятии. Реферат – это структурированный письменный доклад по определённой теме, в котором собрана информация из одного или нескольких источников. «Отлично» – оцениваются рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно (10 баллов). «Хорошо» – оцениваются рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала (8 баллов). «Удовлетворительно» – оцениваются рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки (5 баллов). «Неудовлетворительно» – оцениваются рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без

	ссылок на него (0 баллов) Рефераты представляются к защите по окончании изучения разделов 1,2,3. Количество баллов: максимум – _20_ (по 5 баллов за каждый раздел)
--	--

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации

Наименование оценочного средства	Экзамен
Представление и содержание оценочных материалов	Примерные вопросы к экзамену 1. Выделите основные функции управленческой деятельности. 2. Опишите распоряжения руководителя как форму управленческого воздействия. 3. Опишите феномен социальной группы как объект управления. 4. Опишите механизмы групповой динамики. 5. Сравните руководство и лидерство как социальные феномены. 6. Проанализируйте психосоциальные кризисы как фактор влияния на поведение человека. 7. Проанализируйте приемы и методы воздействия на поведение и деятельность подчиненного. 8. Дайте сравнительную характеристику механизмам взаимовосприятия. 9. Рассмотрите способы перевода конфликта в новые возможности. 10. Рассмотрите основные механизмы управления эмоциями в конфликте. Кейс-задание В одном из подразделений Московского метрополитена (технической лаборатории) работает коллектив в основном женского пола примерно одной возрастной категории (45-55 лет), с высшим образованием на инженерных должностях, с примерно одинаковыми должностными окладами. В течение 15 лет ими руководила пожилая женщина, применявшая авторитарные методы руководства, благодаря чему в коллективе соблюдалась дисциплина труда, но эффективность работы была крайне низкой. Сотрудники других подразделений, посылавшие документацию в эту лабораторию для проведения экспертизы, ждали результатов в течение нескольких лет, так как никакой мотивации к труду у сотрудниц лаборатории не было. Когда их руководительница ушла на пенсию, то руководство службы, которой подчиняется лаборатория, выбрало из их среды толковую сотрудницу и поставило на должность начальника лаборатории. Это, естественно, спровоцировало недовольство и возникновение конфликтных ситуаций в коллективе, так как каждая сотрудница считала себя вправе занять эту должность. Для разрешения этой ситуации руководство службы сделало следующий шаг. Оно повысило должностные оклады всем сотрудникам лаборатории до верхнего предела в рамках инженерной категории (в среднем на 1500 рублей). После такого материального стимулирования эффективность работы сотрудниц резко повысилась, что было замечено всеми сотрудниками смежных подразделений. Документация, годами

	лежавшая без движения, проверялась за несколько дней, и, кроме того, сотрудницы сами инициировали увеличение объемов работы, прося прислать новые документы. Такая эффективная работа продолжалась около одного квартала, затем все вернулось к прежнему положению вещей. Чем это объясняется и в чем заключается ошибка руководства?
Критерии оценки и шкала оценивания в баллах	Число баллов, которое может получить обучающийся за экзамен, составляет от 20 до 40. При выставлении баллов учитываются следующие критерии: 1. Знание понятий, категорий 2. Владение специальными терминами и использование их при ответе. 3. Умение объяснять, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы 4. Логичность и последовательность ответа 5. Демонстрация способности участвовать в разработке обобщенных вариантов решения проблем 6. Умение решать практические Кейс-задания. От 36 до 40 баллов оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Решение Кейс-задания без ошибок. От 31 до 35 баллов оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе. В решении Кейс-задания есть незначительные ошибки. От 20 до 30 баллов оценивается ответ, свидетельствующий, в основном, о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. Кейс-задание не решено. Пример экзаменационного билета: 1. Показатель социально-психологического климата и его диагностика. 2. Производственные стрессы, профессиональные кризисы, профессиональные деформации личности. 3. Проанализируйте предлагаемую ситуацию и предложите свои варианты разрешения. Ситуация . На совещании вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы

	заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?
--	--