

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора института

М.В. Черников

«31» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

Для направления подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Кафедра: Организации и экономики фармации

Курс – 3

Семестр – 5

Форма обучения – очно-заочная

Лекции – 12 часов

Практические занятия – 16 часа

Самостоятельная работа: – 76 часов

Промежуточная аттестация: Зачет– 4 часа (5 семестр)

Всего: 3 ЗЕ (108 часов)

Пятигорск, 2021

Разработчики программы:
Доцент, канд.социол.наук

_____ О.В. Котовская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры организации и экономики фармации
протокол № _____ от « _____ » _____ 2021 года

Заведующий кафедрой организации и экономики
фармации, д-р фарм. наук, профессор

_____ В.В. Гацан

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных
дисциплин
протокол № _____ от « _____ » _____ 2021 года
Председатель УМК _____ Е.В. Говердовская

Рабочая программа дисциплины согласована с библиотекой

Заведующий библиотекой

_____ Л.В. Глущенко
М.В. Ларский

Декан фармацевтического факультета

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании Центральной методической
комиссии
протокол № _____ от « _____ » _____ 2021 года

Председатель ЦМК _____

_____ М.В. Черников

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании Ученого совета
протокол № _____ от « _____ » _____ 2021 года

1. Пояснительная записка

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

1.1. Цель дисциплины: рассмотрение психологических проблем управленческого труда, управленческого взаимодействия между людьми, личности руководителя, его деятельности в различных сферах и на различном уровне.

1.2. Задачи дисциплины:

- Ознакомление с психологическими основами управления;
- Изучение психологических характеристик и особенностей лидерства;
- Исследование психологических механизмов трудовой мотивации;
- Раскрытие основных процессов группового взаимодействия.

Блок 1, Часть, формируемая участниками образовательных отношений

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
и индикаторами их достижения

Результаты освоения ОП (Компетенции)	Индикаторы достижения	Результаты обучения по дисциплине			Уровень освоения		
		Знать	Уметь	Иметь навык (опыт деятельности)	Ознакомительный	Репродуктивный	Производительный
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Знает: УК-1.1.2. Знает основные принципы критического анализа;	<ul style="list-style-type: none"> • основные категории и понятия психологии управления; • психологические аспекты основных функций управленческой деятельности психологические особенности руководства и принятия решений;			+		
	УК-1.2. Умеет: УК-1.2.3. Умеет анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними		<ul style="list-style-type: none"> • - исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого работника в группе, социально-психологический климат в коллективе; • Использовать полученную информацию при решении 				+

			профессиональных и личных задач				
	УК-1.3. Владеет: УК-1.3.1. Владеет навыком критического самоанализа – рефлексии опытом формирования оценочных суждений в решении проблемных профессиональных ситуаций;		–	<ul style="list-style-type: none"> •- навыками самоанализа и достижения поставленных целей •- навыками анализа, обобщения полученной информации с целью дальнейшего ее использования в профессиональной деятельности 			+
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает: УК-3.1.1. Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия;	<ul style="list-style-type: none"> •основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества •психологические аспекты малых групп и коллективов; - 					+
	УК-3.1.2. Знает основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии;	<ul style="list-style-type: none"> •- психологию конфликтов и стратегии поведения в конфликтной ситуации; •- коммуникативные барьеры и способы их преодоления типы конфликтов, их причины и стратегия поведения в конфликтной ситуации; 					+

		<ul style="list-style-type: none"> •- приемы разрешения конфликтов; •- психологические особенности коммуникации и делового общения в целом; •- методы анализа и улучшения социально-психологического климата в коллективе. 					
УК-3.2. Умеет: УК-3.2.1. умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе;		<ul style="list-style-type: none"> • - принимать управленческие решения, сообразуясь с особенностями ситуации, рабочего коллектива и социальных последствий выработать стратегию поведения в конфликтной ситуации, разрешать конфликты, возникающие в коллективе. 				+	
УК-3.3. Владеет: УК-3.3.1. Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде;			<ul style="list-style-type: none"> • навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и 				+

				принципов формирования команды.			
	<p>УК-3.3.3. Владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>			<p>Навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом в организации,</p>		+	
<p>ПК-4. Способен обеспечивать эффективное взаимодействие всех структурных подразделений организации, направление их деятельности на развитие и совершенствование предоставления услуг с учетом социальных и рыночных приоритетов, повышение эффективности работы организации</p>	<p>ПК-4.2. Умеет ПК-4.2.1. Умеет работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством;</p>		<ul style="list-style-type: none"> • осуществлять анализ профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения его психологической эффективности; применять методы, приемы, направленные на развитие профессионализма управленческого персонала, личности менеджера и повышение эффективности системы управления; 			+	

здравоохранения, качества услуг и конкурентоспособн ости организации в здравоохранения удовлетворения потребностей населения							
---	--	--	--	--	--	--	--

2. Учебная программа дисциплины

2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 академических часа

Вид учебной работы	Часы	
	Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем
Аудиторные занятия (всего)	28	28
В том числе:		
Занятия лекционного типа	12	12
Занятия практические	16	16
Самостоятельная работа (всего)	76	
Вид промежуточной аттестации (зачет)	4	
Общая трудоемкость: 3 ЗЕ, 108 часа	108	28

2.2. Содержание дисциплины

Модуль 1. Проблемы становления и эволюции теории и практики психологии менеджмента

Модульная единица 1. Введение в психологию управления

Предмет, объект и задачи психологии управления. Связь с другими науками. Понятие управления, специфика психологического подхода к управлению. Цель и продукт управленческой деятельности. Психологические проблемы управленческой деятельности: неопределенность отклика, неадекватность отображения человека человеком, неадекватность самооценки, расщепление смысла управленческой информации, компенсация. Уровни психолого-управленческой проблематики: деятельность руководителя; деятельность организации как субъекта и объекта управления; взаимодействие руководителя с членами организации. Эволюция организационно-управленческих идей, концепций, теорий. Основные подходы к развитию теории управления: школа научного управления, школа человеческих отношений, поведенческая школа и пр. Психологическое содержание основных функций управления: планирования, организации, мотивации, контроля.

Модуль 2. Психологические аспекты управления

Модульная единица 2. Потребности и мотивация личности

Потребности как основа мотивационных процессов. Потребности, мотивация труда и выполнение работы. Мотив как опредмеченная потребность. Функции мотива: побуждение и смыслообразование. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Алдерфера, Герцберга, Мак-Клелланда). Когнитивные теории мотивации (общих ожиданий, Адамса, Лока). Удовлетворенность работой и текучесть кадров. Лояльность сотрудников организации. Способы и методика оценки степени мотивации. Материальное и нематериальное стимулирование. Мотивация и социально-психологическая совместимость. Оптимум мотивации. Постоянная и ситуативная мотивация. Внешняя и внутренняя мотивация. Мотивация достижения и избегания.

Модульная единица 3. Психология управленческого взаимодействия

Общение как социальный феномен. Управленческое общение: percepция, обмен информацией, взаимодействие. Роль социальной стереотипизации в механизмах взаимовосприятия. Механизмы объективного понимания партнера: эмпатия, идентификация, аттракция, рефлексия и каузальная атрибуция. Эффекты межличностного восприятия: ореола, первичности, новизны, проекции. Модель коммуникации. Основные элементы процесса коммуникации. Коммуникативные позиции (открытая, закрытая, отстраненная). Соотношение вербальной и невербальной сторон коммуникации. Говорение и слушание как взаимосвязанные и равнозначные компоненты вербальной коммуникации. Коммуникативные техники: «Я-высказывания»; техники и приемы слушания и пр. Классификация невербальных средств общения. Понятие пространственной зоны человека и психологической дистанции общения. Особенности невербальной коммуникации в различных культурах. Нормативные и субъектно-психологические характеристики управленческой коммуникации как функции управления. Формальные и неформальные средства управленческого взаимодействия: подражание, заражение, информирование, внушение, убеждение, требование, принуждение и т.д. практическое занятие. Типы организационных коммуникаций (внешне- и внутриорганизационные, вертикальные и горизонтальные, восходящие и нисходящие, формальные и неформальные и т.д.); Виды коммуникативных барьеров в управленческом взаимодействии. Культура выражения эмоций. Воздействие на эмоциональное состояние партнера по общению: присоединение, поддержка и преобразование эмоций партнера.

Модульная единица 4. Психология группы

Психологическая сущность организации. Групповая динамика и групповые феномены в организации. Стадии развития коллектива. Формально-неформальные отношения в организации. Психология малых групп. Лидеры и последователи в малой группе. Распределение деловых ролей в организации. Межгрупповые отношения и взаимодействия. Межличностные отношения в группе. Социометрия. Социально-психологические характеристики малой группы: групповое мнение, групповые нормы, групповое настроение, традиции, лидерство, групповое давление, цели и ценности. Социально-психологические характеристики личности в группе: авторитет, притязания, конформизм,

срабатываемость, совместимость. Роль неформальных групп в функционировании организации. Психологический климат в коллективе: факторы влияния, методы управления.

Модульная единица 5. Психология конфликта

Причины и условия возникновения конфликтов в организациях. Динамика возникновения и развития конфликта. Типология конфликтов. Организационно управленческие (структурные) причины конфликтов. Психологические причины конфликтов. Типология конфликтных личностей. Профилактика конфликтов. Методы предупреждения и разрешения конфликта. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях: соревнование, приспособление, компромисс, избегание, сотрудничество. Стресс как фактор и следствие конфликтов. Психология стресса: стрессоры, механизмы развития, симптомы. Приемы эмоциональной саморегуляции.

Модульная единица 6. Психология принятия управленческих решений

Место и роль процесса принятия решений в управленческой деятельности. Специфика процесса принятия решений в управленческой деятельности. Основные подходы теории принятия решения: нормативный и дескриптивный. Параметры среды как фактор управленческих решений: неопределенность, сложность, динамичность, конфликтность среды Психологические аспекты принятия управленческих решений: интеллектуальные, эмоциональные, волевые, регулятивные. Основания управленческих решений: основание, опыт и анализ ситуации. Виды управленческих решений: интуитивные, решения на основе суждений, рациональное решение. Принципы диагностики управленческих решений: объективность, валидность, эффективность, объективность. Этапы принятия рационального решения: диагностика проблемы, формулировка ограничений или пограничных критериев принятия решений, определение альтернатив, оценка альтернатив, выбор. Механизм ролевой дифференциации в процессе принятия коллегиальных управленческих решений. Соотношение коллегиальных решений с индивидуальными управленческими решениями. Феномен распределения ответственности.

2.3. Тематический план занятий лекционного типа

№	Темы занятий лекционного типа	Часы (академ.)
	Модуль 1. Проблемы становления и эволюции теории и практики психологии менеджмента	
1.	Модульная единица 1. Введение в психологию управления Предмет, объект и задачи психологии управления Психологические проблемы управленческой деятельности Эволюция организационно-управленческих идей, концепций, теорий Основные подходы к развитию теории управления	2

	Психологическое содержание основных функций управления	
	Модуль 2. Психологические аспекты управления	
2.	Модульная единица 2. Потребности и мотивация личности Потребности как основа мотивационных процессов Теории мотивации Материальное и нематериальное стимулирование. Внешняя и внутренняя мотивация Мотивация достижения и избегания	2
3.	Модульная единица 3. Психология управленческого взаимодействия Сущность и роль коммуникативной функции Типы организационных коммуникаций Структура коммуникативного процесса и его «барьеры» Коммуникативное поведение руководителя	2
4.	Модульная единица 4. Психология группы Психологическая сущность организации Групповая динамика и групповые феномены в организации. Психология малых групп Межгрупповые отношения и взаимодействия Межличностные отношения в группе Социально-психологические характеристики личности в группе Психологический климат в коллективе	2
5.	Модульная единица 5. Психология конфликта Причины и условия возникновения конфликтов в организациях. Психологические причины конфликтов Типология конфликтных личностей Профилактика конфликтов. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях Стресс как фактор и следствие конфликтов	2
6.	Модульная единица 6. Психология принятия управленческих решений Место и роль процесса принятия решений в управленческой деятельности Психологические аспекты принятия управленческих решений Виды управленческих решений. Этапы принятия рационального решения Механизм ролевой дифференциации в процессе принятия коллегиальных управленческих решений Феномен распределения ответственности.	2
	Итого:	12

2.4. Тематический план контактной работы обучающегося на практических занятиях

№	Тематические блоки	Часы
---	--------------------	------

		(академ.)
	Модуль 1. Проблемы становления и эволюции теории и практики психологии менеджмента	
1.	Модульная единица 1. Введение в психологию управления Предмет, объект и задачи психологии управления Психологические проблемы управленческой деятельности Эволюция организационно-управленческих идей, концепций, теорий Основные подходы к развитию теории управления Психологическое содержание основных функций управления	4
	Модуль 2. Психологические аспекты управления	
2.	Модульная единица 2. Потребности и мотивация личности Потребности как основа мотивационных процессов Теории мотивации Материальное и нематериальное стимулирование. Внешняя и внутренняя мотивация Мотивация достижения и избегания	4
3.	Модульная единица 3. Психология управленческого взаимодействия Сущность и роль коммуникативной функции Типы организационных коммуникаций Структура коммуникативного процесса и его «барьеры» Коммуникативное поведение руководителя	2
4.	Модульная единица 4. Психология группы Психологическая сущность организации Групповая динамика и групповые феномены в организации. Психология малых групп Межгрупповые отношения и взаимодействия Межличностные отношения в группе Социально-психологические характеристики личности в группе Психологический климат в коллективе	2
5.	Модульная единица 5. Психология конфликта Причины и условия возникновения конфликтов в организациях. Психологические причины конфликтов Типология конфликтных личностей Профилактика конфликтов. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях Стресс как фактор и следствие конфликтов	2
6.	Модульная единица 6. Психология принятия управленческих решений Место и роль процесса принятия решений в управленческой деятельности Психологические аспекты принятия управленческих решений Виды управленческих решений. Этапы принятия рационального	2

	решения Механизм ролевой дифференциации в процессе принятия коллегийальных управленческих решений Феномен распределения ответственности.	
	Итого:	16

2.5. Тематический план самостоятельной работы студента

№	Тема самостоятельной работы	Часы (академ.)
	Модуль 1. Проблемы становления и эволюции теории и практики психологии менеджмента	
1.	Модульная единица 1. Введение в психологию управления Основные подходы к развитию теории управления Психологическое содержание основных функций управления Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	13
	Модуль 2. Психологические аспекты управления	
2.	Модульная единица 2. Потребности и мотивация личности Мотивация достижения и избегания Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	13
3.	Модульная единица 3. Психология управленческого взаимодействия Коммуникативное поведение руководителя Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	12
4.	Модульная единица 4. Психология группы Социально-психологические характеристики личности в группе Психологический климат в коллективе Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	13
5.	Модульная единица 5. Психология конфликта Стратегии поведения в конфликтных ситуациях Стресс как фактор и следствие конфликтов Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.	12
6.	Модульная единица 6. Психология принятия	13

	<p>управленческих решений Механизм ролевой дифференциации в процессе принятия коллегальных управленческих решений Феномен распределения ответственности Для подготовки к занятию студенту необходимо: изучить рекомендованную литературу, ответить на целевые вопросы и вопросы самоподготовки к занятию.</p>	
	Итого:	76

3. Рабочая учебная программа дисциплины

Наименование разделов дисциплины (модулей)	Аудиторные занятия					Всего часов на аудиторную работу	Самостоятельная работа студента	Экзамен	Итого часов	Часы контактной работы обучающегося с преподавателем	Компетенции			Используемые образовательные технологии, способы и методы обучения, формы организации образовательной деятельности*	Формы текущей и промежуточной аттестации*
	лекции	семинары	лабораторные занятия (лабораторные работы, практикумы)	практические занятия, клинические практические занятия	курсовая работа						УК	ОПК	ПК		
Модуль 1. Проблемы становления и эволюции теории и практики психологии менеджмента	2			4		6	13		19	6	2		1	Л, ВЛ, ЗК, АТД, Дот	Т, Пр, ЗС, С,
Модуль 2. Психологические аспекты управления	10			12		22	63		85	22	2		1	Л, ВЛ, ЗК, АТД, Дот	Т, Пр, ЗС, С
Промежуточная аттестация (зачет)								4	4		2		1		Т, ЗС, С
Итого:	12			16		28	76		108	28					

*

4. Оценочные средства (фонд оценочных средств) для контроля уровня сформированности компетенций

4.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), контрольная работа, собеседование по контрольным вопросам.

4.1.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.

1 К содержательным теориям мотивации относятся (выберите правильные варианты):

- а) теория иерархии потребностей Маслоу;
- б) теория двух факторов Герцберга;
- в) теория ожидания Портера и Лоулера;
- г) теория постановки целей;
- д) теория ERG Альдерфера;
- е) теория справедливости;
- ж) теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

2 Валентность согласно теории В. Врума - это:

- а) мера вознаграждения;
- б) мера ожидания;
- в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижение результатов;
- г) мера ценности или приоритетности;
- д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

3 Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

4 Осознанное побуждение личности к определенному действию - это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

5 Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

6 Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

7 Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека - это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

8 Сильная организационная культура характеризуется следующими моментами:

- а) это формализованная культура;
- б) большинство членов организации разделяют ее ценности, нормы и правила поведения;
- в) она положительно влияет на эффективность;
- г) она имеет внутри различные субкультуры.

9 Корпоративная культура это (выберите правильный вариант):

- а) совокупность достижений работников в производственном, общественном, социальном и умственном отношении;
- б) принимаемые большей частью сотрудников организации философия и идеология управления, ценностные ориентации, верования, ожидания, нормы;
- в) уровень развития организации, творческих сил и способностей работников, выраженный в типах и формах организации производственной деятельности и деятельности людей, в их взаимоотношениях.

10 В корпоративной культуре основополагающими отношениями являются:

- а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- в) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов.

4.1.2. Примеры ситуационных задач

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.

Задача №1

Налицо острый конфликт. У участников совершенно разные представления о конфликте и они отказываются разговаривать друг с другом. Что может руководитель сделать в этой ситуации.

Задача 2

Определить вид воздействия:

Ситуация на предприятии. Руководитель дает подчиненному поручение: встретиться с клиентами и проконсультировать их по всем интересующим их вопросам. Подчиненный сомневается, сможет ли он его выполнить, хватит ли ему знаний. В таком случае руководитель может использовать такой прием, как внушение. Руководитель внушает подчиненному, что он непременно все сможет, что у него обязательно все получится. На подчиненного действует данный прием и его встреча с клиентами проходит «на ура»

4.1.3. Примеры заданий по оценке освоения практических навыков

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.

Задание №1

Привести примеры применения на предприятии следующих видов психологического воздействия

- заражения;
- убеждения.

Задание №2

Составить и проанализировать психограмму менеджера по эмоционально-волевым качествам

4.1.4. Пример варианта контрольной работы

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА вариант 00

1. Какими чертами характера и личностными качествами должен обладать современный руководитель?

2. Материальное и нематериальное стимулирование: что эффективнее?

3. Тест.

1 Какой из стилей разрешения конфликтов направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет.

- а) стиль конкуренции;
- б) стиль уклонения;
- г) стиль приспособления;
- д) стиль компромисса.

2 Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма— личное обаяние):

- а) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий;
- б) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим;
- в) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи;
- г) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;
- д) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.

3 Ситуационный подход к лидерству означает:

- а) авторитарный стиль управления мало эффективен
- б) демократический стиль управления самый оптимальный
- в) необходимо для справедливости ко всем проявлять единый стиль управления
- г) стиль управления по отношению к различным подчиненным может быть различным

4 Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказание и что его долг подчиняться им:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

5 Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) анархический;

- г) кооперативный;
- д) попустительский.

4.1.5. Примеры контрольных вопросов для собеседования

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.

1. Какими чертами характера и личностными качествами должен обладать современный руководитель.
- 2 Материальное и нематериальное стимулирование: что эффективнее?
- 3 Лидерство в группе: способы достижения.
- 4 Эффективное управление персоналом. Чей вклад существеннее: HR-отдела или линейного руководства.
- 5 Неформальные группы в коллективе. Как с ними взаимодействовать руководителю.
- 6 Каковы наиболее частые причины конфликтов в коллективах.
- 7 Как вырабатывается стиль руководства. Стоит ли его менять?
8. Делегирование полномочий. Вынужденная необходимость или обычная практика управления.
- 9 Эффективность управленческих решений.
- 10 Психологические аспекты контроля, как функции управления.

4.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационной задачи, собеседование.

4.2.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.

1 Выберите из предложенных темы, которые может включать в себя миссия организации:

- а) история фирмы;
- б) целевые ориентации предприятия;
- в) сроки выполнения планов работы;
- г) стиль руководства;
- д) режим работы предприятия;
- е) принципы работы с покупателем.

2 Какой тип роли в неформальной группе отводится человеку, вырабатывающему новые подходы к старым проблемам, предлагающему новые идеи и стратегии?

- а) координатор;
- б) креативщик;
- в) критик;
- г) исполнитель;
- д) администратор.

3 Какая информация не относится к передаваемой по каналам неформальных коммуникаций:

- а) предстоящие сокращения производственных рабочих;
- б) грядущие перемещения и повышения;
- в) подробное изложение спора двух руководителей на последнем совещании по сбыту;
- г) слухи о предстоящих изменениях в структуре организации;
- д) приказы и распоряжения генерального директора.

4 Технологии эффективного общения в конфликте сводится к таким способам, приемам и средствам общения, которые позволяют достичь следующих целей:

- а) добиться убеждения соперника в своей правоте;
- б) добиться соглашения даже ценой серьезной уступки соперника;
- в) добиться взаимного понимания и взаимной эмпатии с соперником;
- г) добиться превосходства в переговорном процессе над соперником;
- д) овладеть инициативой в споре.

5 Основная причина конфликта - это:

- а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- д) то, из-за чего возникает конфликт.

6 Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

7 Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии:

- а) стремится уладить конфликт; проявляет выдержку и самообладание; уходит от острых вопросов;
- б) доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне;
- в) стремится к победе в конфликте; отличается выдержкой и самообладанием; непоследователен в оценках, суждениях;

- г) не проявляет активности; уходит от острых вопросов; отказывается от компромисса;
- д) стремится уладить конфликт; доброжелательно относится к сопернику; уходит от острых вопросов.

8 Выберите вариант правильного ответа: управление конфликтами - это:

- а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
- в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

9 Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

- а) семантические;
- б) коммуникативные;
- в) невербальные;
- г) вербальные;
- д) профессиональные.

10 Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура - разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

4.2.2. Перечень вопросов для собеседования

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Место психологии управления в системе психологического знания.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; ПК-4.2.1.
2.	Личность как объект и как субъект управления.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.;

	Психологические теории личности.	УК-3.1.1.;
3.	Основные виды психологического воздействия.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.;
4.	Индивидуально-типологические особенности личности.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
5.	Психическая саморегуляция. Управление эмоциональными состояниями.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
6.	Психология властной личности.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
7.	Лидерство как психологический феномен.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
8.	Лидерство и руководство. Руководитель как субъект управленческой деятельности	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
9.	Характеристика социально-психологических методов управления	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
10.	Понятие стиля управленческой деятельности. Преимущества и недостатки авторитарного стиля управления.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
11.	Понятие стиля управленческой деятельности. Преимущества и недостатки демократического стиля управления.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.

12.	Понятие стиля управленческой деятельности. Преимущества и недостатки либерального стиля управления.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
13.	Содержательные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
14.	Процессуальные теории мотивации и их применение в практике управления персоналом.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
15.	Формы власти. Понятие баланс власти.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
16.	Дать характеристику основных теоретических подходов к проблеме «эффективный руководитель».	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
17.	Роль групповых отношений в эффективном функционировании организации.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
18.	Мотивация трудовой деятельности.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
19.	Формы материального и нематериального стимулирования в организациях	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
20.	Конфликт. Его динамика, негативные и позитивные функции.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.;

		УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
21.	Основные причины конфликтов в организации	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
22.	Профилактика и управление конфликтами. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
23.	Саморегуляция и самоконтроль в деятельности менеджера.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
24.	Имидж руководителя. Управление личным имиджем.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
25.	Психологические типы исполнителей. Методы управления исполнителями различных психологических типов.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
26.	Организация как группа. Типы групп в организации.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
27.	Процессы групповой динамики в организации.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
28.	Корпоративная культура: понятие, содержание и функции.	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
29.	Психологические аспекты принятия управленческих решений	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.;

		УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
30.	Виды управленческих решений, их уместность и эффективность	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.
31.	Этапы принятия рационального управленческого решения	УК-1.1.2.; УК-1.2.3. ; УК-1.3.1.; УК-3.1.1.; УК-3.1.2.; УК-3.2.1.; УК-3.3.1.; УК-3.3.3.; ПК-4.2.1.

4.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле (зачет, экзамен)

№ №	Наименование этапа	Технология оценивания	Шкала (уровень) оценивания			
			ниже порогового «неудовлетворительно»	пороговый «удовлетворительно»	продвинутый «хорошо»	высокий «отлично»
1	Контроль знаний	Экзамен	ответ студента не имеет теоретического обоснования; не дает правильных формулировок, определений понятий и терминов; полное непонимание материала или отказ от ответа	ответ студента не имеет теоретического обоснования; не полное понимание материала; допускает неточности в формулировках, определениях понятий и терминов; иногда искажает смысл	студент отвечает полно, обоснованно, но имеет единичные ошибки, которые сам же исправляет после замечания преподавателя; полное понимание материала; свободно владеет речью.	студент отвечает полно, обоснованно; дает правильные формулировки, точные определения понятий и терминов; полное понимание материала; свободно владеет речью
2	Контроль знаний	Зачет	Зачет проводится после завершения теоретического или практического изучения материала по изучаемой дисциплине. При систематической работе обучающегося в течение всего семестра (посещение всех обязательных аудиторных занятий, регулярное изучение лекционного материала, успешное выполнение в установленные сроки аудиторных и домашних заданий, самостоятельных и контрольных работ, активное участие на практических занятиях и т.д.) преподавателю предоставляется право выставлять отметку о зачете без опроса обучающегося. При недостаточном охвате всех модулей дисциплины предыдущим контролем, во время зачета может проводиться дополнительный контроль. Зачет по дисциплине проводится после			

		<p>теоретического обучения до начала экзаменационной сессии, во время зачетной недели или на последнем занятии по дисциплине. В результате проведения зачета на основании критериев и показателей оценивания, разработанных преподавателем, студенту выставляется оценка «зачтено» или «незачтено», которая заносится в зачетную ведомость и зачетную книжку студента (только если «зачтено»). Особенностью проведения промежуточной аттестации в форме зачета является возможность формирования итоговой оценки за дисциплину по результатам текущего и рубежного контроля. Зачет проводится в устной форме, преподаватель выбирает из списка вопросов по два вопроса и объявляет обучающемуся их номера. Обучающемуся дается 10-15 минут на подготовку, после чего он приступает к ответу. Обучающиеся, имеющие неудовлетворительные оценки по отдельным занятиям, отвечают, кроме основных вопросов, еще по дополнительному вопросу по данному разделу. Шкала (уровень) оценивания при зачете:</p>
		<p>Зачет</p> <p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины. Цели реферирования и коммуникации в целом достигнуты. Допущено не более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также не более пяти коммуникативно незначимых ошибок. В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное. Умеет делать выводы без существенных ошибок. Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>
		<p>Незачет</p> <p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины. Цели реферирования и коммуникации не достигнуты. Допущено более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к недопониманию или непониманию), а также более пяти коммуникативно незначимых ошибок. В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p>

			<p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>
--	--	--	--

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности по дисциплине	Оценка
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные доказательства, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах</p>	C	90-86	СРЕДНИЙ	4(хорошо)

<p>науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>				
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	D	85-81	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	E	80-76	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
<p>Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	F	75-71	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов.</p>	G	70-66	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)

<p>Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>				
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	Н	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

Компетенции не сформированы				
-----------------------------	--	--	--	--

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Рекомендуемая литература				
5.1.1. Основная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Количество
Л1. 1	Овсянникова, Е. А.	Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие : / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru	Москва : ФЛИНТА, 2020	
Л1. 2	Мандель, Б. Р.	Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019	
5.1.2. Дополнительная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Количество
Л2. 1	Пичугин, В. Г.	Пичугин, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом : учебное пособие: / В. Г. Пичугин ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2020. – 145 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru	Москва : Прометей, 2020	
5.2. Электронные образовательные ресурсы				
1	Семенов, А. К. Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебное пособие / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. – 10-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 276 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru	Договор №551-11/19 «Об оказании информационных услуг» от 02.12.2019 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2020 г. по «31» декабря 2020 г. Договор №242 «Об оказании информационных услуг» от 06.10.2020 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2021 г. по «31» декабря 2021 г.		
2	Пырьев, Е. А. Психология малых групп : учебное пособие : [16+] / Е. А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 420 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru	Договор №551-11/19 «Об оказании информационных услуг» от 02.12.2019 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2020 г. по «31» декабря 2020 г. Договор №242 «Об оказании информационных услуг» от 06.10.2020 г. (ЭБС «Университетская библиотека online»). Срок действия с «01» января 2021 г. по «31» декабря 2021 г.		
5.3. Программное обеспечение				

Microsoft Office 365. Договор с ООО СТК «ВЕРШИНА» №27122016-1 от 27 декабря 2016 г. Бессрочно.

Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно.

VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно.

MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.6/1 от 17.01.2020 на использование программы на ЭВМ)

Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно.

Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112140152020635. Срок использования ПО с 11.12.19 по 16.12.2020.

ПО «Webinar». Лицензия №С-3131 от 12.07.2018. Бессрочно.

ПО "Интернет - расширение информационной системы". Лицензия (договор) №4540/748 от 27.11.2017 г. Бессрочно.

Комплекс аппаратно-программных средств Система «4Портфолио». Договор №В-21.03/2017/203 от 29.03.2017 г. Бессрочно. Договор № В-02.07/2020 оказания услуг на подключение к системе «4Портфолио» от 02.07.2020 (Срок действия с 02.07.2020 по 07.07.2021)

5.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Справочно-правовые системы «КонсультантПлюс», «Официальный Интернет - портал правовой информации» (договор с ООО «Компас» от 26 декабря 2019 г. № 444)

2. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>

3. www.elibrary.ru – национальная библиографическая база данных научного цитирования (профессиональная база данных).

4. www.scopus.com – крупнейшая в мире единая реферативная база данных (профессиональная база данных).

5. База данных НП «Международное Исследовательское Агентство «Евразийский Монитор» - <http://eurasiamonitor.org/issliedovaniia>

6. База данных Аналитического центра Юрия Левады (Левада-центр) - <http://www.levada.ru/>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Б1.В.03 Корпоративная социальная	Учебная аудитория № 7 (35) для	Проектор Ноутбук Доска	Microsoft Office 365. Договор с ООО СТК «ВЕРШИНА» №27122016-1 от 27 декабря 2016 г.

ответственнос ть	проведения занятий лекционного типа 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	ученическая Столы ученические Стулья ученические Стол для преподавателя Стул преподавателя Наборы демонстрационн ого оборудования и учебно- наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	Бессрочно. Office Standard 2016. 200 (двести) лицензий OPEN 96197565ZZE1712. Бессрочно. VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.6/1 от 17.01.2020 на использование программы на ЭВМ)
	Учебная аудитория № 11 (43) для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, практической подготовки 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86	Стол преподавателя Столы ученические Стул преподавателя Стулья ученические Доска Специализирова нная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации	Операционные системы OEM (на OS Windows 95c предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно. Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100- 149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434- 191112140152020635. Срок использования ПО с 11. 12.19 по 16.12.2020.
	Учебная аудитория № 14 (46) для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и	Стол преподавателя Столы ученические Стул преподавателя Стулья ученические Доска Специализирова нная мебель и технические	ПО «Webinar». Лицензия №С-3131 от 12.07.2018. Бессрочно. ПО "Интернет - расширение информационной системы". Лицензия (договор) №4540/748 от 27.11.2017 г. Бессрочно. Комплекс аппаратно-программных средств Система «4Портфолио». Договор №В-21.03/2017/203 от 29.03.2017 г. Бессрочно. Договор № В-02.07/2020 оказания услуг на подключение к системе

	<p>промежуточной аттестации, практической подготовки 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86</p>	<p>средства обучения, служащие для представления учебной информации</p>	<p>«4Портфолио» от 02.07.2020 (Срок действия с 02.07.2020 по 07.07.2021)</p>
	<p>Помещение № 10 (49) для самостоятельной работы 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86</p>	<p>Компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Столы ученические Стулья ученические Доска</p>	
	<p>Учебная аудитория № 16 (48) для курсового проектирования (выполнения курсовых работ) 357500, Ставропольский край, город Пятигорск, ул. Московская, 86</p>	<p>Проектор Ноутбук Доска ученическая Столы ученические Стулья ученические Стол для преподавателя Стул преподавателя Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации</p>	
	<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования № 12 (44) Ставропольский край, город</p>	<p>Столы Стулья Шкаф Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий,</p>	

	Пятигорск, ул. Московская, 86	обеспечивающие тематические иллюстрации	
--	-------------------------------	---	--

7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

7.1 . Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся(обучающегося).

7.2. В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедры обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

3 Образование обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

4 Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа;
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа;

	- в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы для студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья включает следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

– лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

На основании части 17 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части реализация дисциплины может осуществляться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ и ЭО).

Выбор элементов ДОТ и ЭО определяется в соответствии с нижеследующим:

Модуль дисциплины	Элементы ДОТ и ЭО, применяемые для реализации учебного процесса	Элементы ДОТ, применяемые для текущей и промежуточной аттестации
Модуль 1. Проблемы становления и эволюции теории и практики психологии менеджмента	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу https://do.pmedpharm.ru.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Лекция» и/или ресурс «Файл» (лекция, лекция-визуализация) - элемент «Задание» и/или ресурс «Файл» (размещение заданий к занятию, указаний, пояснений, разбивка на 	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу https://do.pmedpharm.ru.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Тест» (тестирование, решение ситуационных задач) - 2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.): - собеседование

	<p>малые группы)</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Форум» (фиксация присутствия обучающихся на занятии, индивидуальные консультации) - иные элементы и/или ресурсы (при необходимости) <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - устная подача материала - демонстрация практических навыков 	<ul style="list-style-type: none"> - доклад - проверка практических навыков
<p>Модуль 2. Психологические аспекты управления</p>	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу https://do.pmedpharm.ru:</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Лекция» и/или ресурс «Файл» (лекция, лекция-визуализация) - элемент «Задание» и/или ресурс «Файл» (размещение заданий к занятию, указаний, пояснений, разбивка на малые группы) - элемент «Форум» (фиксация присутствия обучающихся на занятии, индивидуальные консультации) - иные элементы и/или ресурсы (при необходимости) <p>2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - устная подача материала 	<p>1. Использование возможностей электронной информационно-образовательной среды ПМФИ доступной в сети Интернет по адресу https://do.pmedpharm.ru:</p> <ul style="list-style-type: none"> - элемент «Тест» (тестирование, решение ситуационных задач) - 2. Использование сервисов видеоконференций (платформа Zoom, Skype и др.): - собеседование - доклад - проверка практических навыков

	- демонстрация практических навыков	
--	--	--

В соответствии с Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденном Ученым советом 30.08.2019 учебный процесс по настоящей программе может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и/или электронного обучения в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти, распорядительными актами ФГБОУ ВолгГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

8.1. Реализация основных видов учебной деятельности с применением электронного обучения, ДОТ.

С применением электронного обучения или ДОТ могут проводиться следующие виды занятий:

Лекция может быть представлена в виде текстового документа, презентации, видео-лекции в асинхронном режиме или посредством технологии вебинара – в синхронном режиме. Преподаватель может использовать технологию web-конференции, вебинара в случае наличия технической возможности, согласно утвержденного тематического плана занятий лекционного типа.

Семинарские занятия могут реализовываться в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя, самостоятельной работы. Задания на самостоятельную работу должны ориентировать обучающегося преимущественно на работу с электронными ресурсами. Для коммуникации во время семинарских занятий могут быть использованы любые доступные технологии в синхронном и асинхронном режиме, удобные преподавателю и обучающемуся, в том числе чаты в мессенджерах.

Практическое занятие, во время которого формируются умения и навыки их практического применения путем индивидуального выполнения заданий, сформулированных преподавателем, выполняются дистанционно, результаты представляются преподавателю посредством телекоммуникационных технологий. По каждой теме практического/семинарского занятия обучающийся должен получить задания, соответствующее целям и задачам занятия, вопросы для обсуждения. Выполнение задания должно обеспечивать формирования части компетенции, предусмотренной РПД и целями занятия. Рекомендуется разрабатывать задания, по возможности, персонализировано для каждого обучающегося. Задание на практическое занятие должно быть соизмеримо с продолжительностью занятия по расписанию.

Лабораторное занятие, предусматривающее личное проведение обучающимися натуральных или имитационных экспериментов или исследований, овладения практическими навыками работы с лабораторным

оборудованием, приборами, измерительной аппаратурой, вычислительной техникой, технологическими, аналитическими или иными экспериментальными методиками, выполняется при помощи доступных средств или имитационных тренажеров. На кафедре должны быть методически проработаны возможности проведения лабораторного занятия в дистанционной форме.

Самостоятельная работа с использованием дистанционных образовательных технологий может предусматривать: решение клинических задач, решение ситуационных задач, чтение электронного текста (учебника, первоисточника, учебного пособия, лекции, презентации и т.д.) просмотр видеолекций, составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа с электронными словарями, базами данных, глоссарием, wiki, справочниками; ознакомление с нормативными документами; учебно-исследовательскую работу, написание обзора статьи, эссе, разбор лабораторных или инструментальных методов диагностики.

Все виды занятий реализуются согласно утвержденного тематического плана. Материалы размещаются в ЭИОС института.

Учебный контент, размещаемый в ЭИОС по возможности необходимо снабдить комплексом пошаговых инструкций, позволяющих обучающемуся правильно выполнить методические требования.

Методические материалы должны быть адаптированы к осуществлению образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

8.2. Контроль и порядок выполнения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Контрольные мероприятия предусматривают текущий контроль по каждому занятию, промежуточную аттестацию в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Обучающийся обязан выслать выполненное задание преподавателю начиная с дня проведения занятия и заканчивая окончанием следующего рабочего дня..

Преподаватель обязан довести оценку по выполненному занятию не позднее следующего рабочего дня после получения работы от обучающегося.

Контроль выполнения внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется путем проверки реализуемых компетенций согласно настоящей программы и с учетом фондов оценочных средств для текущей аттестации при изучении данной дисциплины. Отображение хода образовательного процесса осуществляется в существующей форме – путем отражения учебной активности обучающихся в кафедральном журнале (на бумажном носителе).

8.3. Регламент организации и проведения промежуточной аттестации с применением ЭО и ДОТ

При организации и проведении промежуточной аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий кафедра:

- совместно с отделом информационных технологий создает условия для функционирования ЭИОС, обеспечивающей полноценное проведение

промежуточной аттестации в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся;

- обеспечивает идентификацию личности обучающегося и контроль соблюдения условий проведения экзаменационных и/или зачетных процедур, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения.

Экзаменационные и/или зачетные процедуры в синхронном режиме проводятся с учетом видео-фиксации идентификации личности; видео-фиксации устного ответа; в асинхронном режиме - с учетом аутентификации обучающегося через систему управления обучением (LMS).

Проведение промежуточной аттестации по дисциплине регламентируется п.6 рабочей программы дисциплины, включая формируемый фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Порядок проведения промежуточной аттестации осуществляется в форме:

- Устного собеседования («опрос без подготовки»)
- Компьютерного тестирования
- Компьютерного тестирования и устного собеседования
- Выполнения письменной работы в системе LMS.

9. Воспитательный компонент дисциплины

9.1. Воспитание в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России является неотъемлемой частью образования, обеспечивающей систематическое и целенаправленное воздействие на студентов для формирования профессионала в области медицины и фармации как высокообразованной личности, обладающей достаточной профессиональной компетентностью, физическим здоровьем, высокой культурой, способной творчески осуществлять своё социальное и человеческое предназначение.

9.2. Целью воспитательной работы в институте является полноценное развитие личности будущего специалиста в области медицины и фармации при активном участии самих обучающихся, создание благоприятных условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

9.3. Для достижения поставленной цели при организации воспитательной работы в институте определяются следующие задачи:

- развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;
- воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;

- воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;

- обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;

- выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;

- формирование культуры и этики профессионального общения;

- воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социокультурной среде;

- повышение уровня культуры безопасного поведения;

- развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

9.4. Направления воспитательной работы:

- Гражданское,

- Патриотическое,

- Духовно-нравственное;

- Студенческое самоуправление;

- Научно-образовательное,

- Физическая культура, спортивно-оздоровительное и спортивно-массовое;

- Профессионально-трудовое,

- Культурно-творческое и культурно-просветительское,

- Экологическое.

9.5. Структура организации воспитательной работы:

Основные направления воспитательной работы в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются во взаимодействии заместителя директора по учебной и воспитательной работе, отдела по воспитательной и профилактической работе, студенческого совета и профкома первичной профсоюзной организации студентов. Организация воспитательной работы осуществляется на уровнях института, факультетов, кафедр.

9.6. Организация воспитательной работы на уровне кафедры

На уровне кафедры воспитательная работа осуществляется на основании рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, являющихся частью образовательной программы.

Воспитание, осуществляемое во время аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся должно составлять 75% от всей воспитательной работы с обучающимися в ПМФИ – филиале ВолгГМУ (относительно 25%, приходящихся на внеаудиторную работу).

На уровне кафедры организацией воспитательной работой со студентами руководит заведующий кафедрой.

Основные функции преподавателей при организации воспитательной работы с обучающимися:

- формирование у студентов гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение и возрождение традиций института, кафедры;
- информирование студентов о воспитательной работе кафедры,
- содействие студентам-тьюторам в их работе со студенческими группами;
- содействие органам студенческого самоуправления, иным объединениям студентов, осуществляющим деятельность в институте,
- организация и проведение воспитательных мероприятий по плану кафедры, а также участие в воспитательных мероприятиях общевузовского уровня.

9.7. Универсальные компетенции, формируемые у обучающихся в процессе реализации воспитательного компонента дисциплины:

- Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;
- Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- Способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для достижения академического и профессионального взаимодействия;
- Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;
- Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.