

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМИТ

_____ С.А. Баркалов

«_» _____ 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Организационная и управленческая психология»

**Направление подготовки 27.03.03
«Системный анализ и управление»**

Профиль (Специализация) **«нет»** _____

Квалификация (степень) выпускника **Бакалавр** _____

Нормативный срок обучения **4** _____

Форма обучения **очная** _____

Автор программы к.э.н., доцент Агафонова М.С.

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

«_» _____ 2015 года Протокол № _____

Зав. кафедрой д.т.н., проф. _____ С.А. Баркалов

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины:

- добиться освоения студентами специфики работы с персоналом как с важнейшим ресурсом организации;
- сформировать у студентов систематизированное представление о психологических аспектах управления персоналом как средстве сотрудничества, взаимодействия, обеспечения достижения целей работников, организации и общества;
- сформировать понимание того, что учет личностных особенностей сотрудников содействует установлению и развитию конструктивных деловых связей и партнерства между субъектами деловых отношений и взаимодействия;
- сформировать теоретико-методологический базис для последующего освоения социально-коммуникационных и профессиональных дисциплин, входящих в структуру объектно-ориентированного программирования (ООП) бакалавриата;
- содействовать формированию лидерских и коммуникативных качеств, ответственности (в том числе личной, социальной и социокультурной), стремления к сотворчеству и сотрудничеству; привить необходимые правила деловой этики и нормы поведения, принятые в профессиональном сообществе.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение теоретических основ психологии управления персоналом, освоение психологических знаний по управлению трудовыми ресурсами, технологий управления персоналом, являющихся необходимым условием успешной деятельности современного специалиста;
- формирование самостоятельного эффективного коммуникативного стиля, способностей и навыков продуктивного делового поведения, реагирования, взаимодействия и делового общения;
- изучение специфики использования теоретических основ и технологий психологии в управленческой практике;
- понимание возможностей практического приложения полученных в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Организационная и управленческая психология» (Б1.В.ОД.7) относится к вариативной части (Б.1.В) вариативной части «Профессионального цикла»

Изучение дисциплины требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсу: «Менеджмент» и «Экономика».

Дисциплина «Организационная и управленческая психология» призвана сформировать широкий мировоззренческий горизонт будущего специалиста, а также заложить методологические основы и послужить теоретической базой для дальнейшего получения глубоких знаний по другим предметам профессионального цикла, таких как «Инновационный менеджмент», «Управление бизнес-процессами», «Управление проектами».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Организационная и управленческая психология» направлен на формирование следующих компетенций:

общекультурные компетенции (ОК):

- ✓ способностью использовать основы философских знаний, анализировать главные этапы и закономерности исторического развития для осознания социальной значимости своей деятельности (ОК-1);
- ✓ способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-3);
- ✓ способностью работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4);
- ✓ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-5).

общефессиональные компетенции (ОПК):

- ✓ готовностью применять методы математики, физики, химии, системного анализа, теории управления, теории знаний, теории и технологии программирования, а также методов гуманитарных, экономических и социальных наук (ОПК-1)

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
- ✓ основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике
- ✓ основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике
- ✓ основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике

Уметь:

- ✓ использовать основы философских знаний, анализировать главные этапы и закономерности исторического развития для осознания социальной значимости своей деятельности (ОК-1);
- ✓ работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4);
- ✓ применять методы математики, физики, химии, системного анализа, теории управления, теории знаний, теории и технологии программирования, а также методов гуманитарных, экономических и социальных наук (ОПК-1)

Владеть:

- ✓ способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-3);
- ✓ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-5);
- ✓ готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов (из них: 47 часов аудиторной нагрузки – 19 часов лекции, 28 часов практические занятия; 61 час – самостоятельной работы).

Она рассчитана на изучение в течение одного семестра (2), включает лекционные, практические занятия и самостоятельную работу студентов.

Для контроля уровня сформированности компетенций, качества знаний, умений и навыков, стимулирования самостоятельной работы студентов применяется рейтинговая система оценки уровня освоения учебной дисциплины.

Содержание дисциплины «Организационная и управленческая психология» разделено на двенадцать тематических модулей, по окончании изучения которых осуществляется текущий контроль усвоения учебного материала. В течение семестра проводятся модульно-рейтинговые мероприятия, в том числе и в форме компьютерного тестирования для проверки самостоятельной работы студентов.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		2			
Аудиторные занятия (всего)	47	47			
В том числе:					
Лекции	19	19			
Практические занятия (ПЗ)	28	28			
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-			
Самостоятельная работа (всего)	61	61			
В том числе:					
Курсовой проект	-/-	-/-			
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (зачет)					
Общая трудоемкость	час	108	108		
	зач. Ед.	3	3		

Примечание: здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Управленческая психология: предмет, становление, развитие и особенности	Управленческая психология, ее объект и предмет. Задачи и проблемы управленческой психологии. Психология как наука. Отрасли психологии. История становления управленческой психологии и основные теоретические подходы.
2	Персонал в организации и его значение	Управленческая деятельность: психология закономерности. Мотивация трудовой деятельности.
3	Организация как объект изучения управленческой психологии	Предназначение и функциональное строение организации. Организация с позиции культуры. Основные законы функционирования и развития организации. Стратегии современной организации.
4	Психологическое обеспечение формирования	Психологическое обеспечение адаптации работников. Деловая оценка и планирование карьеры.

2	Управление бизнес-процессами	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3	Управление проектами	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. Зан.	Лаб. Зан.	СРС	Все-го час.
1.	Управленческая психология: предмет, становление, развитие и особенности	1	2		5	8
2.	Персонал в организации и его значение	2	2		5	9
3.	Организация как объект изучения управленческой психологии	1	2		5	8
4.	Психологическое обеспечение формирования и рационального использования трудового потенциала сотрудников организации	1	4		5	10
5.	Психологические основы воспитания сотрудников организации	2	2		5	9
6.	Организационные коммуникации и психология общения в организации	1	2		5	8
7.	Психологический анализ системы управления в организации	2	2		5	9
8.	Организационные интервенции в организации: сущность и методы	2	2		5	9
9.	Конфликт и стратегия поведения в конфликтной ситуации	1	2		5	8
10.	Организационная психология здоровья менеджера	2	2		5	9
11	Стресс в профессиональной деятельности менеджера и способы его преодоления	2	4		5	11
12	Психология лидерства	2	2		6	10

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ РАБОТ.

Не предусмотрены

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

№	Компетенция (общекультурная – ОК; общепрофессиональная – ОПК)	Форма контроля	семестр
1	способностью использовать основы философских знаний, анализировать главные этапы и закономерности исторического развития для осознания социальной значимости своей деятельности (ОК-1);	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет	2

2	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-3);	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	2
3	способностью работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4);	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Зачет	2
4	способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-5).	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	2
5	готовностью применять методы математики, физики, химии, системного анализа, теории управления, теории знаний, теории и технологии программирования, а также методов гуманитарных, экономических и социальных наук (ОПК-1)	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	2

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		УО	КР	СРС	Зачет
Знает	нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты; основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением	+	+	+	+

	<p>применять их на практике; основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике ; основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике.</p>				
Умеет	<p>использовать основы философских знаний, анализировать главные этапы и закономерности исторического развития для осознания социальной значимости своей деятельности (ОК-1); работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4) применять методы математики, физики, химии, системного анализа, теории управления, теории знаний, теории и технологии программирования, а также методов гуманитарных, экономических и социальных наук (ОПК-1)</p>	+	+	+	+
Владеет	<p>способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-3); способностью к самоорганизации и</p>	+	+	+	+

	самообразованию (ОК-5); готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других .				
--	---	--	--	--	--

Устанавливается 3 уровня освоения компетенции: 1) минимальный; 2) средний; 3) высокий. В пределах каждого уровня для всех дисциплин баллами оцениваются уровни сформированности элементов компетенции, а внутри каждого элемента - виды оценочных средств.

Общая оценка уровня освоения компетенции формируется суммированием баллов за ее элементы.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

7.2.1.Этап текущего контроля знаний

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты; основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике; основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации	отлично	Полное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные СРС на оценки «отлично». УО,Т и КР на «отлично»

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике ; основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике.		
Умеет	использовать основы философских знаний, анализировать главные этапы и закономерности исторического развития для осознания социальной значимости своей деятельности (ОК-1); работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4); применять методы математики, физики, химии, системного анализа, теории управления, теории знаний, теории и технологии программирования, а также методов гуманитарных, экономических и социальных наук (ОПК-1)		
Владеет	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-3); способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-5); готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других .		
Знает	нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты; основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные СРС на оценки «хорошо». УО и КР на оценки «хорошо».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>практике; основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике ; основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике.</p>		
Умеет	<p>использовать основы философских знаний, анализировать главные этапы и закономерности исторического развития для осознания социальной значимости своей деятельности (ОК-1); работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4); применять методы математики, физики, химии, системного анализа, теории управления, теории знаний, теории и технологии программирования, а также методов гуманитарных, экономических и социальных наук (ОПК-1)</p>		
Владеет	<p>способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-3); способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-5); готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других .</p>		
Знает	<p>нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты; основы социализации, профориентации и</p>	удовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполненные СРС и Т.</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике;</p> <p>основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике ;</p> <p>основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике.</p>		
Умеет	<p>использовать основы философских знаний, анализировать главные этапы и закономерности исторического развития для осознания социальной значимости своей деятельности (ОК-1);</p> <p>работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4);</p> <p>применять методы математики, физики, химии, системного анализа, теории управления, теории знаний, теории и технологии программирования, а также методов гуманитарных, экономических и социальных наук (ОПК-1)</p>		
Владеет	<p>способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-3);</p> <p>способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-5);</p> <p>готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других .</p>		
Знает	<p>нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и</p>	неудовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий.

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;</p> <p>основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике;</p> <p>основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике ;</p> <p>основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике.</p>		<p>Неудовлетворительно</p> <p>выполненные СРС и Т. Невыполнение КР. Устные опросы – «неудовлетворительно»</p>
Умеет	<p>использовать основы философских знаний, анализировать главные этапы и закономерности исторического развития для осознания социальной значимости своей деятельности (ОК-1);</p> <p>работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4);</p> <p>применять методы математики, физики, химии, системного анализа, теории управления, теории знаний, теории и технологии программирования, а также методов гуманитарных, экономических и социальных наук (ОПК-1)</p>		
Владеет	<p>способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-3);</p> <p>способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-5);</p> <p>готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других .</p>		
Знает	нормативные правовые документы в своей	не аттестован	Непосещение

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;</p> <p>основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике;</p> <p>основы научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике ;</p> <p>основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике.</p>		<p>лекционных и практических занятий.</p> <p>Невыполненные СРС, Т и КР.</p>
Умеет	<p>использовать основы философских знаний, анализировать главные этапы и закономерности исторического развития для осознания социальной значимости своей деятельности (ОК-1);</p> <p>работать в команде, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-4);</p> <p>применять методы математики, физики, химии, системного анализа, теории управления, теории знаний, теории и технологии программирования, а также методов гуманитарных, экономических и социальных наук (ОПК-1)</p>		
Владеет	<p>способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-3);</p> <p>способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-5);</p> <p>готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками</p>		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других .		

7.2.2 Шкалы оценки результатов

Качество освоения дисциплины	Уровневая шкала	Процентная шкала	Отметка в системе «зачтено-незачтено»	Средняя итоговая оценка
100 - 90%	высокий	81-100 %	зачтено	4,6-5
89 - 66%	средний	61-80 %	зачтено	3,6-4,5
65 - 50%	средний	61-80 %	зачтено	2,6-3,5
меньше 50%	ниже среднего	0-40 %	не зачтено	2-2,5

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности.

7.3.1. Примерная тематика РГР

Не предусмотрены

7.3.2. Примерная тематика и содержание КР

1. Междисциплинарный статус организационной и управленческой психологии
2. Специфика психологии менеджмента
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
5. Лидерство и реализация властных функций в организации.
6. Феномен «организационной культуры»
7. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
8. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.
9. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
10. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

7.3.3. Темы СРС

№ п/п	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5
1.	2	Основы организационной и управленческой психологии	Подготовка к занятиям (ПЗ) Подготовка к текущему контролю (ПТК)	9
2.		Профессиональная мотивация и вознаграждение	Подготовка дискуссии Подготовка к занятиям (ПЗ) Подготовка к текущему	8

	организации.	контролю (ПТК) Подготовка эссе	
3.	Индивидуальное и групповое поведение в профессиональной деятельности. Интерперсональные связи в современной организации.	Подготовка к занятиям (ПЗ) Подготовка к текущему контролю (ПТК) Подготовка к деловой игре	7
4.	Организационная культура. Проблемы профессионального консультирования.	Подготовка к занятиям (ПЗ) Подготовка к промежуточному контролю (ППК)	8
5.	Социально-психологический климат в коллективе.	Подготовка дискуссии Подготовка к занятиям (ПЗ) Подготовка к текущему контролю (ПТК) Подготовка эссе	7
6.	Управленческие технологии	Подготовка к занятиям (ПЗ) Подготовка к промежуточному контролю (ППК)	7
7.	Индивидуально-типологические особенности личности	Подготовка дискуссии Подготовка к занятиям (ПЗ) Подготовка к текущему контролю (ПТК) Подготовка эссе	8
8.	Природа и социальная роль конфликта.	Подготовка к занятиям (ПЗ) Подготовка к промежуточному контролю (ППК)	7
ИТОГО часов в семестре:			61

7.3.4. Задания для тестирования

Тест 1

1. Здоровье – это

2. Первое отечественное учебное пособие по психологии здоровья, написано:

- А) В. А. Ананьев
- Б) Г. С. Никифоров
- В) В. И. Гарбузов
- Г) А. Эллис

3. К видам здоровья относится:

- А) Социальное
- Б) Духовное
- В) Телесное
- Г) Все варианты правильные

4. Убеждения человека делятся на:

- А) Позитивные и отрицательные
- Б) Социальные и духовные

- В) Статистические и динамические
Г) Рациональные и иррациональные
5. В основе техники личной работы лежит
А) Самоменеджмент
Б) Экономия времени
В) Организованное рабочее место
Г) Точное определение целей
6. Самоменеджмент – это
-
-

7. Какой план не относится к основным 3 видам?
А) Годовой
Б) Месячный
В) Недельный
Г) Ежедневный
8. Стресс – это
-
-

9. Крупный вклад в изучении проблем стресса внес:

- А) Г. Селье
Б) А. Шопенгауэр
В) Р. Л. Кричевский
Г) М. Аврелий

10. Управление стрессом - это

- А) отдельное и целесообразное использование испытанных приемов и методов работы на стрессе
Б) совокупность операций и процедур воздействия управляющей подсистемы на стресс,
В) совокупность стратегий, методов и приемов, позволяющих человеку предотвратить негативное воздействие, либо свести это воздействие к минимуму
Г) представляет собой комплекс трудовых и естественных процессов, направленных на преодоление стресса

Тест 2

1. _____ Управленческая _____ психология _____
это _____

2. В каком веке психология стала самостоятельной наукой?

- А) в 19 веке
Б) в 18 веке
В) в 17 веке
Г) в 20 веке

3. Что не входит в основные теоретические подходы управленческой психологии?

- А) Административная школа
Б) Школа научного управления
В) Школа человеческих отношений
Г) Школа психологического выбора

4. К особенностям формирования Российской психологической школы управления относится:

- А) Монголо-татарское иго
Б) Свод правил Сильвестра
В) Патриархальность сельской общины.

- Г) Отмена крепостного права
5. Что не входит в психологию закономерности?
- А) Закон неопределенности отклика.
- Б) Стремление к самосохранению
- В) Принцип неисчерпаемости
- Г) Закон неправильного общения
6. Дать определение понятию «Руководитель» -
-
-

7. Современный руководитель выполняет роли:
- А) Управляющий;
- Б) Диктатор
- В) Дипломат
- Г) Личность
8. Основными характеристиками коллектива являются:
- А) общее местоположение
- Б) сплоченность
- В) морально-психологический климат
- Г) единство и целеустремленность действий
9. Характеристиками организации не являются следующие:
- А) синхронность и однонаправленность
- Б) устойчивость
- В) роль мощного инструмента в достижении целей
- Г) сплоченность
10. Теория мотивации?
- А) Модель Мерфи
- Б) Модель А. И. Берга
- В) Модель Б. Ф. Скиннера.
- Г) Модель А. Файоля

7.3.5 Вопросы к зачету

1. Организационная и управленческая психология (ОУП): основные подходы и базовые концепции в понимании ОУП.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Современные теории мотивации.
5. Мотивация и стимулирование: сходство и различия.
6. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.
7. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.
8. Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.
9. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.
10. Удовлетворенность трудом и психологический климат в коллективе.
11. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.
12. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления.
13. Обратная связь (ОС) и ее роль в производственных отношениях. Характеристика ОС. Принципы, проблемы. Влияние ОС на поведение человека.
14. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.

15. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.
16. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.
17. Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.
18. Психологическое консультирование. Формы консультирования. Требования к психологу и процессу консультирования.
19. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.
20. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
21. Руководство и лидерство: сходство и различие; влияние на поведение сотрудников.
22. Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.
23. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.
24. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.
25. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.
26. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
27. Природа организационных изменений. Психологические аспекты в реагировании на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
28. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Проведение успешного изменения. Функции психолога в организации.
29. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.
30. Методы исследования организационной психологии. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка методов исследования.

7.3.6. Вопросы к экзамену

Не предусмотрены

7.3.7. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (темы)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Управленческая психология: предмет, становление, развитие и особенности	ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОПК-1	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Тест (Т) Зачет
2.	Персонал в организации и его значение	ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОПК-1	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
3.	Организация как объект изучения управленческой психологии	ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОПК-1	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
4.	Психологическое	ОК-1	Устный опрос (УО)

	обеспечение формирования и рационального использования трудового потенциала сотрудников организации	ОК-3 ОК-4	Самостоятельная работа (СРС) Зачет
5.	Психологические основы воспитания сотрудников организации	ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОПК-1	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
6.	Организационные коммуникации и психология общения в организации	ПК-5 ПК-30 ОПК-8	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Зачет
7.	Психологический анализ системы управления в организации	ОК-1 ОК-3 ОК-4	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет
8.	Организационные интервенции в организации: сущность и методы	ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОПК-1	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
9.	Конфликт и стратегия поведения в конфликтной ситуации	ОК-1 ОК-4 ОК-5 ОПК-1	Самостоятельная работа (СРС) Тестирование (Т) Зачет
10.	Организационная психология здоровья менеджера	ОК-5 ОПК-1	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
11.	Стресс в профессиональной деятельности менеджера и способы его преодоления	ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОПК-1	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
12.	Психология лидерства	ОК-1 ОК-3 ОК-4 ОК-5 ОПК-1	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Тестирование (Т) Зачет

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Для текущего контроля (ТК)	Тестовые задания
	ОСНОВНОЙ ЦЕЛЬЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ЯВЛЯЕТСЯ
	1) выбор идеального кандидата на должность (позицию)
	2) выбор лучшего кандидата на должность (позицию)
	3) оценка соответствия кандидата требованиям

	<p style="text-align: center;">профессиограммы</p> <p>4) оценка соответствия кандидата требованиям руководителя</p> <p>ДЛЯ ТАКТИЧЕСКОГО (КРАТКОВРЕМЕННОГО) ПЛАНИРОВАНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>ХАРАКТЕРНА ОРИЕНТАЦИЯ НА:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5) результативность труда сотрудников 6) эффективность труда сотрудников 7) дешевизну труда сотрудников 8) успешность труда сотрудников <p style="text-align: center;">Ситуационные задачи:</p> <p style="text-align: center;">Задача № 1</p> <p>Вы являетесь менеджером по отбору персонала в штате крупного предприятия. Предложите программу психологических мероприятий для персонала больницы с учетом специфики предприятия.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы 2) Выделите основные направления работы 3) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению 4) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами 5) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ 6) Определите критерии оценки успешности решения задач <p style="text-align: center;">Задача № 2</p> <p>К Вам как руководителю организации обратился начальник одного из подразделений с запросом по поводу разрешения конфликта между двумя особо ценными для организации сотрудниками. Опишите возможные стратегии и тактики профессиональных действий в данной ситуации.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы 2) Выделите основные направления работы 3) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению 4) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами 5) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ 6) Определите критерии оценки успешности решения задач
--	---

Результаты опроса и проверки знаний на практических занятиях фиксируются преподавателем в журнале успеваемости и доводятся до сведения студентов, при этом фронтальный опрос должен охватывать как можно большее число студентов.

В ходе изучения дисциплины предполагаются текущий, тематический, рубежный и итоговый контроль знаний. При этом целесообразны следующие формы контроля:

- устный опрос;
- контрольный срез (ситуации);
- проверка правильности выполнения практических и ситуационных заданий по курсу «Организационная и управленческая психология»;
- защита контрольной работы;
- итоговый контроль знаний;

- зачет.

Целесообразно рекомендовать студентам использовать литературу, представленную в данном УМК в разрезе выделенных тем лекционных и практических занятий, а также направлений самостоятельной работы.

**9. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
(МОДУЛЮ)**

№ п\п	Наименование дисциплин, входящих в заявленную образовательную программу	Кол-во обучающихся, изучающих дисциплину	Автор, название, место издания, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Количество экземпляров
Основная литература				
1	Организационная и управленческая психология		Кишкель, Елена Николаевна Управленческая психология [Текст] : Учебник. - М. : Высш. шк., 2002. - 269 с. - Библиогр.: с.268.	15
2			Мананикова, Е. Н. Психология управления [Текст] : учеб. пособие. - 2-е изд. - М. : Дашков и К, 2009 (Люберцы : ФГУП "Произв.-издат. комбинат ВИНТИ", 2008). - 318 с.	19
3			Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Захарова Л. Н. - Москва : Логос, 2012. - 376 с. - ISBN 978-5-98704-499-5. URL: http://www.iprbookshop.ru/9105	
4			Малягина, Н. А. Психология управления [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Малягина Н. А. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 216 с. - ISBN 978-5-374-00560-8. URL: http://www.iprbookshop.ru/10806	
5			Журавлев, А. Л. Психология управления совместной деятельностью. Новые направления исследований [Электронный ресурс]: / Журавлев А. Л. - Москва : Институт психологии РАН, 2010. - 248 с. - ISBN 978-5-9270-0194-1. URL: http://www.iprbookshop.ru/15611	
6			Козлов, В. В. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Козлов В. В. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 353 с. URL: http://www.iprbookshop.ru/18337	
7			Управление персоналом [Текст] :	30

			учеб. пособие : рек. УМО / Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. - Изд. 2-е, стер. - М. : Экзамен, 2008.	
8			Управление персоналом [Текст] : учебное пособие / под ред. Е. Б. Колбачева. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. - 382 с	20
9			Баркалов, С.А., Половинкин, И.С., Половинкина А.И., Управление персоналом : учеб. пособие : рек. ВГАСУ / Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. т - Воронеж : Отдел оперативной полиграфии ВГАСУ, 2008. - 293с.	105
10			Управление персоналом организации: Практикум [Текст] : учеб. пособие для вузов: рек. МО РФ / под ред. А. Я. Кибанова. - изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2006 (Тверь : Тверской полиграф. комбинат, 2006). - 363 с.	10
Дополнительная литература				
11	Организационная и управленческая психология		Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : Учеб. пособие. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 543 с.	10
12			Бухалков, М.И. Управление персоналом : учебник : допущено УМО. - М. : Инфра-М , 2005 (Ярославль : Ярославский полиграф. комбинат, 2004). - 366 с.	10
13			Веснин, Владимир Рафаилович. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : <u>электрон. учебник</u> . - М. : Кнорус, 2010.	10
14			Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие. – М: Финансы и статистика, 2003. – 224 с.	15
15			Кнорринг В.И. Основы искусства управления: Учеб. пособие.- М.; Дело, 2003 – 328 с.	30
16			Одегов Ю. Г. Управление персоналом: Оценка эффективности : Учеб. пособие / Рос. экон. акад. им. Г.В.Плеханова. - М. : Экзамен, 2002. - 255 с.	10
17			Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : по сост. на 8	10

			апреля 2009 г. - М. : Омега-Л, 2009 (Киров : ОАО "Дом печати - Вятка", 2009). - 187 с.	
Словари, справочники				
18			Управление персоналом Энциклопедический словарь / Под ред. Кибанова А.Я. - М. : Инфра-М, 1998. - 451 с.	1
Научная литература				
19			Менеджмент в России и за рубежом [Периодическое издание]	1

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества, формирование профессиональных и общекультурных компетенций.
Изучение основной и дополнительной литературы	является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения дисциплины применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы фиксируются в <i>рабочей тетради</i> , наличие которой у студента обязательно.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами лекций, учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения практических и интерактивных занятий, а также целенаправленную,

систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а так же оборудование для мультимедийных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных презентаций).

10.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

Электронный курс:

<http://std.mesi.ru/exact/Glove/viewer.asp?packId=MANIFEST-4F2F563E-30BA-1193-517F-CFA7CCC7CAD7>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Гарант – Справочно-правовая система/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценки; правовой консалтинг.
2. Консультант Плюс – правовая информационная база данных/ правовые ресурсы, обзоры изменения законодательства, актуальная справочная информация.
3. www.bcg.ru (сайт BCG)
4. www.cfin.ru/consulting (Теория и практика консалтинговой деятельности)
5. www.deloitte.com (сайт компании «Делойт»)
6. www.expert.ru (электронная версия журнала «Эксперт»)
7. www.feaco.org (Европейская Ассоциация Консалтинговых услуг)

WEB- РЕСУРСЫ

1. Административно-управленческий портал (книги, образцы должностных инструкции). Режим доступа: <http://www.aup.ru>.
2. Сайт Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук. Режим доступа: <http://www.benran.ru>.
3. Сайт Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы им. М.И. Рудомино (ВГБИЛ) Режим доступа: <http://www.libfl.ru>.
4. Сайт Госкомстата РФ. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
5. Сайт научной библиотеки Московского государственного университета им. Ломоносова (НБ МГУ). Режим доступа: <http://www.lib.msu.su>.
6. Сайт Российской государственной библиотеки. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru>.
7. Сайт Российской национальной библиотеки. Режим доступа: <http://www.nlr.ru>.
8. Электронная версия журнала «Менеджмент в России и за рубежом». Режим доступа: <http://dis.ru/static/magaz/manag/index.html>.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА:

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.

2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет
4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.
5. При изучении дисциплины могут быть использованы персональные компьютеры.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

При реализации различных видов учебной работы могут быть использованы следующие образовательные технологии:

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «САУ» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 50% аудиторных занятий (определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ООП). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 50% аудиторных занятий (определяется соответствующим ФГОС)).

В процессе реализации компетентного подхода предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Методы и формы организации обучения (ФОО)

Методы и формы активизации деятельности	Виды учебной деятельности		
	ЛК	Семинар	СРС
Дискуссия	x	x	
IT-методы	x		x
Командная работа		x	x
Разбор кейсов		x	
Опережающая СРС	x	x	x
Индивидуальное обучение			x
Проблемное обучение		x	x
Обучение на основе опыта		x	x

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием *Internet*-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении контрольных работ, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.