

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ребковец Ольга Александровна
Должность: И.О. тренера
Дата подписания: 25.05.2022 11:16:13
Уникальный программный ключ:
e789ec8739030382afc5ebff702928adf1af5cfb

ОПОП

СМК-РПД-В1.П2-2022

Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

Рассмотрено и утверждено на заседании
кафедры теоретической и практической
психологии
«25» мая 2022 г., протокол № 9

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ОД.3 Технология организационно-управленческого тренинга

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль подготовки: Психология управления

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очно-заочная

Курс 3 **Семестр** 5

Зачет с оценкой: 5 семестр

Петропавловск-Камчатский 2022 г.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки _37.04.01 "Психология", утвержденного «23» сентября 2015 года №1043.

Разработчик:

Доцент кафедры теоретической и практической психологии _____ А.А.Кулик

Доцент кафедры теоретической и практической психологии _____ А.С.Ширяева

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОП ВО
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине
4. Содержание дисциплины
5. Тематическое планирование
6. Самостоятельная работа
7. Тематика контрольных работ, курсовых работ (при наличии)
8. Перечень вопросов на зачет (дифференцированный зачет, экзамен)
9. Учебно-методическое и информационное обеспечение
10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента
11. Материально-техническая база

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – овладеть навыками психологического прогнозирования поведения личности в группе, трудовом коллективе, освоить технологию организации и проведения управленческого тренинга, организационно-управленческого тренинга, знать технологии управления социальными процессами, новые модели управления персоналом; сформировать навык практического анализа управленческих ситуаций.

Задачи освоения дисциплины:

1. Сформировать представления у студентов об основных подходах к исследованию управленческой деятельности в отечественной и зарубежной практике, уровни управления организацией и функции управления, основные компоненты управленческой деятельности, принципы построения коммуникативного взаимодействия руководителя с персоналом, технологию организации управленческого тренинга, направленного на различные аспекты управленческой деятельности.
2. Выработать у студентов навыки использования психологического анализа управленческой деятельности на предприятии (организации); подбора методов и методик исследования кадрового потенциала, удовлетворенностью внутригрупповыми отношениями, эффективности деятельности руководителя; разработки тренинговых программ, направленные на оптимизацию и гармонизацию взаимоотношений в рабочей группе, оценку карьерных компетенций и развития карьеры сотрудников компании, создание эффективных рабочих команд. Обладать навыками организации и осуществления социально-психологического исследования, систематизации, анализа, интерпретации полученных диагностических данных
3. Выработать практические умения анализировать структуру и динамику развития рабочей группы с учетом индивидуально-психологических особенностей ее членов, подбирать эффективные и адекватные целям организации методы работы с персоналом, оценивать стиль управления в организации, анализировать деятельность руководителя по управлению организацией. Формировать у студентов профессионально важные качества средствами изучаемой дисциплины.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Блок 1. Дисциплины (модули). Часть, формируемая участниками образовательных отношений

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки:

Код компетенции	Компетенция	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ОПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	ОПК-6.1. Знаком с теоретическими основами, современными школами и методами психологического консультирования, принципами и прототипами комплексных программ психологического консультирования ОПК-6.2. Разрабатывает и реализует комплексные программы индивидуального, семейного и группового психологического консультирования ОПК-6.3. Применяет современные, научно обоснованные методы и формы психологического консультирования, навыки разработки и реализации комплексных программ консультирования в соответствии с потребностями и целями клиента
ОПК-7	Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей	ОПК-7.1. Знаком с современными принципами, методами, целями и задачами просветительской и психолого-профилактической деятельности, спецификой её осуществления для различных слоёв населения ОПК-7.2. Проектирует и осуществляет программы и отдельные мероприятия с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья, семьи и развития индивидуальных и групповых психологических ресурсов ОПК-7.3. Использует современные методы и формы просветительской и психолого-профилактической деятельности, навыки её планирования и осуществления

ОПК-8	Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	ОПК-8.1. Имеет представление о целях, задачах, предназначении супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога, её основных формах и методах ОПК-8.2. Ставит задачи профессиональной рефлексии и развития, подлежащие решению с помощью супервизии, формулирует запрос супервизору, продуктивно использует процесс и результаты супервизии ОПК-8.3. Формулирует запросы супервизору, продуктивно использует
-------	---	--

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

ОПК-9	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	<p>ОПК-9.1. Знаком с целями, задачами, основными характеристиками психологической практики</p> <p>ОПК-9.2. Способен ставить и решать задачи управления психологической практикой</p> <p>ОПК-9.3. Реализует принципы и навыки управленческой деятельности: анализирует текущую ситуацию, ставит и осуществляет задачи управления, применяет методы проектирования контроля, оценивает процесс и результат проведения практики</p>
-------	--	--

4. Содержание дисциплины

Модуль 1.Технология организационно-управленческого тренинга

Тема 1. Управление персоналом.

*Содержание темы.*Проблема кадров в управлении: кадровая политика и кадровый менеджмент. Этапы управления кадрами: планирование, оценка трудовой деятельности, обучение, набор персонала, отбор, профориентация и адаптация, подбор персонала (внешний и внутренний), повышение, понижение, перевод, увольнение, подготовка руководящих кадров, прогнозирование численности необходимого персонала. Оценка управленческого персонала: оценочная беседа, тестирование, экспертная оценка, деловые игры. Профессионально важные качества руководителей (макро-лидерство, микро-лидерство). Методы обучения менеджеров. Правила мотивирования: обеспечение признания, делегирование полномочий, обратная связь, самовыражение.

Основные понятия: *руководитель (менеджер), кадровая политика, кадровый менеджмент,, оценка персонала, аттестация, управленческий персонал, мотивация, профориентация, адаптация, планирование человеческих ресурсов, оценка трудовой деятельности, делегирование.*

Тема 2. Технологии карьерного менеджмента.

Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»

Содержание темы. Карьерный самоменеджмент. Карьерный коучинг. Диагностика и развитие карьерной компетенции. Ассесмент: основные этапы разработки и проведение. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала. Тип карьеры в бизнес-организации. Вертикальная карьера, горизонтальная карьера. Специальная матрица оценки психологических характеристик специалиста. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры.

Основные понятия: *самоменеджмент, коучинг, ассесмент, карьерная компетенция, карьера, горизонтальная карьера, вертикальная карьера, самопрезентация, планирование карьеры, портфолио карьерного продвижения, карьерные ожидания, карьерные маршруты.*

Тема 3. Кадровая стратегия и кадровая политика.

Содержание темы. Динамика представлений об объекте и предмете кадрового менеджмента. Система управления персоналом в организации: субъекты управления персоналом, цели управления, задачи управления. Средства управления (методы и технологии): характер собственника организации (форма собственности); вид (направление) деятельности организации; размер организации и ее территориальная раздробленность; характер организационной культуры. Внутриорганизационные субъекты, выступающие в качестве субъектов управления: линейные руководители, руководители направлений, руководители организации, служба управления персоналом. Дифференциация кадровых стратегий: по срокам, по адресации, по содержанию, по характеру действий. Уровни кадровой политики. Виды кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная.

Основные понятия: *кадровая стратегия, кадровая политика, внутриорганизационные субъекты, субъект управления персоналом, система управления персоналом, организация, пассивная кадровая политика, реактивная кадровая политика, превентивная кадровая политика, активная кадровая политика.*

Тема 4. Карьерные кризисы на ранних этапах профессионализации и технологии их преодоления.

Содержание темы. Карьерные кризисы: типология кризисов, кризис середины жизни, кризис середины карьеры. Факторы направленности карьеры (по Э.Шейну, Р. Ноу). Алгоритм успешного прохождения молодыми специалистами профессиональных кризисов. Психологическое сопровождение при возникновении кризиса молодого специалиста. Реализация карьерного потенциала личности.

Основные понятия: *карьерные кризисы, стадии демотивации к карьере, профессиональная карьера, планирование карьеры, портфолио карьерного продвижения, карьерные ожидания, карьерные маршруты.*

Тема 5. Тренинг командообразования.

Содержание темы. Построение команды: эффективная команда, стадии формирования команды. Проектные группы, постоянно существующие группы. Стадии развития проектных групп. Стадии развития постоянно существующих групп. Ролевая структура коллектива: ситуационные роли коллектива, коммуникационные роли, поведенческие роли. Тренинг командообразования. Диагностические методики, необходимые перед началом тренинговой работы по командообразованию.

Основные понятия: *эффективная команда, проектные группы, постоянно существующие группы, ролевая структура коллектива, мотивация, тренинг, тренинг командообразования.*

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

5. Тематическое планирование

Тематическое планирование

5 семестр

Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/ семинары	Лабораторные	Сам. работа	Всего, часов
1	Технология организационно-управленческого тренинга	10	24	0	74	108
	Всего	10	24	0	74	108

Тематический план

Модуль 1

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
1	Управление персоналом	2	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
2	Кадровая стратегия и кадровая политика	2	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
3	Технологии карьерного менеджмента	2	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
4	Карьерные кризисы на ранних этапах профессионализации и технологии их преодоления	2	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
5	Тренинг командообразования	2	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
	Практические занятия (семинары)		
1	Управление персоналом	6	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
3	Технологии карьерного менеджмента	6	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
4	Тренинг "Управление карьерой"	6	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
5	Тренинг командообразования	6	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
	Самостоятельная работа		

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

1	Карьера молодого специалиста	8	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
2	Карьера профессионала в различных сферах деятельности	8	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
3	Построение команды: ролевая структура коллектива, стадии формирования команды	8	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
4	Управление персоналом	8	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
5	Диагностика карьерных компетенций	8	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
1	Деловая оценка персонала	8	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
6	Тренинг командообразования	8	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
7	Теория и практика карьеры	8	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
8	Технологии карьерного менеджмента	9	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8
9	Тренинг командообразования	9	ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8

6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий (при наличии).

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- решение задач;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

Занятие №1-3 (семинарское)

Тема: Управление персоналом.

Цель: проанализировать теоретико-методологические подходы к изучению основных концептов в управлении персоналом, выявить основные характеристики организации и система управления персоналом.

Основные понятия: *руководитель (менеджер), кадровая политика, кадровый менеджмент, оценка персонала, аттестация, управленческий персонал, мотивация, профориентация, адаптация, планирование человеческих ресурсов, оценка трудовой деятельности, делегирование.*

Подготовка к занятию:

1. Изучить рекомендуемую литературу.
2. Выписать основные понятия семинара, подготовиться к проведению терминологического опроса.
3. Подготовиться к обсуждению предложенных вопросов.
4. Решение представленных задач и их обсуждение в группе (см. Приложение 1).

Ход занятия:

1. Проведение терминологического опроса.
2. Обсуждение вопросов семинара:
 - ✓ История становления кадрового менеджмента;
 - ✓ Динамика представлений об объекте и предмете кадрового менеджмента;
 - ✓ Кадровые процессы в организации: адаптация персонала, карьерная динамика; конфликты в организации;
 - ✓ Технологии управления персоналом (технологии формирования персонала, технологии оценки, технологии обучения, технологии мотивации, технологии коммуникации);
3. Выполнение практического упражнения (Приложение 1).

Литература для ознакомления:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта.- СПб. 2000. – 464с.
3. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб, 2000, Тема 14.
4. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. С.235 –262.
5. Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л. Разу; Гос. ун-т управления. – 3-е изд. М.: КНОРУС, 2011. – 472с.
6. Менеджмент: учебное пособие / под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496с.
7. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов и др. – Н-ск., 1997. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999, Ч. 3, гл.1
8. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Уч.пос. – Р/Д, 1997.Гл.5.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Задание 1

Организация переживает период бурного роста, несмотря на то, что начала свою деятельность только год назад. Для расширения бизнеса ей необходимы новые сотрудники в количестве, превышающем нынешнее число сотрудников. Составьте план мероприятий, которые необходимо провести кадровым менеджерам для решения поставленной задачи. Перечислите те трудности, с которыми может столкнуться организация:

- а) в процессе подготовки плана мероприятий;
- б) в процессе реализации запланированных мероприятий;
- в) в случае успешного решения задачи.

Задание 2

Организация за несколько лет работы несколько раз практически полностью сменила состав. Тем не менее, общий стиль взаимоотношений остался прежним. В

последнее время сотрудники стали замечать, что у них появились трудности в работе и стали возникать конфликты.

Составьте перечень причин, которые могли вызвать изменение психологического климата в организации.

Задание 3

В организации при проведении мониторинга персонала было установлено, что для сотрудников критическим является конец второго года работы на предприятии. Многие сотрудники именно проработав два года, принимают решение об уходе из организации или начинают поиск альтернативной работы, хотя еще не решили, уходить им из этой организации или нет. Те сотрудники, которые проработали три года и более, наоборот, склонны как можно дольше оставаться в этой организации.

Предложите несколько причин, способствующих подобному характеру текучести кадров, и составьте программу действий, направленную на устранение любой из предложенных вами причин.

Задание 4

В организации работники были ориентированы на контроль производительности труда. В частности, заработная плата рассчитывалась исходя из почасовой производительности. Сотрудники практически не делали перерывов в работе (несмотря на то, что они были предусмотрены технологическими нормами), старались работать сверхурочно, оставаясь на вторую смену для замены отсутствующих работников. Какие проблемы возникли в организации через некоторое время после введения этой системы? Какие технологии управления персоналом должны быть применены для исправления ситуации?

Задание 5

В организации существует противостояние между группами сотрудников. Представители первой группы – сотрудники, работающие в организации много лет, имеющие опыт и знания в профессиональной сфере на уровне, признанном в профессиональной среде. Вторая группа представлена специалистами не старше 30 лет, активно использующими оборудование и постоянно настаивающими на смене техники на более совершенные модели. Та и другая группа считает, что оппоненты совершенно некомпетентны в тех вопросах, по которым обострено противостояние. Каждая из групп стремится всеми способами «выдавить» другую группу из организации. В чем состоит основная причина конфликта? Что произойдет с организацией, если ее покинет одна из конфликтующих групп? Предложите план мероприятий по разрешению конфликта и урегулированию ситуации.

Задание 6

В организации один из ведущих специалистов получил за свой счет дополнительное образование. Теперь он – дипломированный специалист по кадровому менеджменту. В организации, в которой он проработал несколько лет, фактически нет службы управления персоналом. Есть один специалист - менеджер по кадрам, занимающийся кадровым делопроизводством, и специалист-экономист, разрабатывающий по просьбе руководства новую систему оплаты труда. На предложение дипломированного сотрудника создать службу управления персоналом был получен отказ со стороны генерального директора.

В чем состоит причина отказа? Какие шаги должен предпринять специалист, чтобы реализовать свою идею и создать в организации службу управления персоналом?

*** Задания заимствованы из учебной тетради по «Управлению персоналом»

Кудрявцевой Е.И., Межотраслевой институт повышения квалификации Санкт-Петербург, 2008

Занятие № 4-6 (семинарское)

Тема: Технологии карьерного менеджмента.

Цель: проанализировать основные технологии карьерного менеджмента, сопоставить подходы к изучению технологий в построении карьеры в отечественных и зарубежных управленческих теориях.

Основные понятия: *самоменеджмент, коучинг, ассесмент, карьерная компетенция, карьера, горизонтальная карьера, вертикальная карьера, самопрезентация, планирование карьеры, портфолио карьерного продвижения, карьерные ожидания, карьерные маршруты.*

Подготовка к занятию:

1. Изучить предложенную литературу с целью подготовки ответов на вопросы семинара;
2. Подготовиться к обсуждению предложенных вопросов;
3. Выписать основные понятия;
4. Выполнить практическое упражнение.

Ход занятия:

1. Обсуждение вопросов:
 - ✓ Карьерный самоменеджмент;
 - ✓ Диагностика и развитие карьерной компетенции;
 - ✓ Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала;
2. Выполнение практических упражнений: «Мой жизненный путь», «Профессиональная деятельность», «Карьерное продвижение», «Баланс успехов и неудач» (с упражнениями можно ознакомиться Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336с. С. 108-147).

Литература для конспектирования:

1. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336с. С. 108-147

Литература для ознакомления:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта.- СПб. 2000. – 464с.
3. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 2000. – 344с. – Главы 2, 3, 4, 5, 6.
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб, 2000, Тема 14.
5. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. С.235 –262.
6. Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л. Разу; Гос. ун-т управления. – 3-е изд. М.: КНОРУС, 2011. – 472с.
7. Менеджмент: учебное пособие / под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496с.
8. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов и др. – Н-ск., 1997. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999, Ч. 3, гл.1

Занятие № 7-9 (практическое)

Тема: Тренинг "Управление карьерой".

Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»

Цель: ознакомление с тренинговыми технологиями в управлении карьерой, с современным представлением о карьере, освоение навыков диагностики карьерного потенциала, отработка техник самоменеджмента.

Основные понятия: *коучинг, ассесмент, карьерная компетенция, карьера, горизонтальная карьера, вертикальная карьера, самопрезентация, планирование карьеры, портфолио карьерного продвижения, карьерные ожидания, карьерные маршруты, самоменеджмент.*

Подготовка к занятию:

1. Подготовиться к проведению терминологического диктанта по пройденным блокам дисциплины.
2. Подготовить конспект по теме «Тренинг управления карьерой» (Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336с. С. 225-252);
3. На основе развернутого конспекта подготовить сообщения по следующим блокам тренинга «Управление карьерой»:
 - ✓ Информационно-диагностический блок тренинга (упражнения, задания, мини-лекции);
 - ✓ Развивающий блок (наработка карьерной компетенции) – упражнения, групповые дискуссии, задания, мини-лекции;
 - ✓ Презентационный блок (представление карьерных возможностей и достижений);
 - ✓ Интегрирующий блок (точка сборки карьерных ресурсов);

Ход занятия:

- ✓ Проведение терминологического диктанта;
- ✓ Выступление студентов с сообщениями по указанным направлениям;
- ✓ Обсуждение тренинга «Управление карьерой»;
- ✓ Подведение итогов занятия.

Литература для ознакомления:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта.- СПб. 2000. – 464с.
3. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 2000. – 344с. – Главы 2, 3, 4, 5, 6.
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб, 2000, Тема 14.
5. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. С.235 –262.
6. Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л. Разу; Гос. ун-т управления. – 3-е изд. М.: КНОРУС, 2011. – 472с.
7. Менеджмент: учебное пособие / под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496с.
8. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов и др. – Н-ск., 1997. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999, Ч. 3, гл.1

**Занятие 10-12
(практическое)**

Тема: Тренинг командообразования.

Цель: ознакомление с тренинговыми технологиями в построении команд, рабочих групп, освоение навыков диагностики мотивации сотрудников, оценки психологического климата в коллективе.

Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»

Основные понятия: *эффективная команда, проектные группы, постоянно существующие группы, ролевая структура коллектива, мотивация, тренинг, тренинг командообразования.*

Подготовка:

1. Изучить предложенную литературу с целью подготовки на вопросы занятия;
2. Подготовиться к обсуждению предложенных вопросов.
3. Ознакомиться с основными методиками оценки мотивации сотрудников, оценки психологического климата в коллективе, определения структуры коллектива и отношения внутри группы.
4. Ознакомиться с тренингом построения команды.

Ход занятия:

1. Обсуждение вопросов:
 - ✓ Построение рабочей команды: стадии формирования команды;
 - ✓ Ролевая структура коллектива;
 - ✓ Теории мотивации: классификация потребностей А. Маслоу, концепция мотивационных и гигиенических факторов Ф. Герцберга, концепция приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
2. Обсуждение диагностических методик, направленных на оценку работы персонала, команды, группы.
3. Обсуждение тренинговой программы, направленной на формирование команды.

Литература для конспектирования:

1. Равикович Н.Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры. – М. : Генезис, 2003. – 112с.

Литература:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта.- СПб. 2000. – 464с.
3. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 2000. – 344с. – Главы 2, 3, 4, 5, 6.
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб, 2000, Тема 14.
5. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. С.235 –262.
6. Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л. Разу; Гос. ун-т управления. – 3-е изд. М.: КНОРУС, 2011. – 472с.
7. Менеджмент: учебное пособие / под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496с.
8. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов и др. – Н-ск., 1997.

6.2 Внеаудиторная самостоятельная работа

Задания для самостоятельной работы студентов:

Тема 1. Карьера молодого специалиста.

Основные понятия: *коучинг, ассессмент, карьерная компетенция, карьера, горизонтальная карьера, вертикальная карьера, самопрезентация, планирование карьеры, портфолио карьерного продвижения, карьерные ожидания, карьерные маршруты, самоменеджмент.*

Задания:

1. Ознакомиться с рекомендуемой литературой, сделать краткие выписки по следующим темам: «Современные методы самопрезентации и планирования карьеры», «Карьерные кризисы на ранних этапах профессионализации и технологии их преодоления», «Роль вуза

в сопровождении карьеры молодых специалистов», «Карьера профессионала в различных сферах деятельности»,

2. Найти определения основных понятий к теме, выписать их в тетрадь и выучить наизусть.

Рекомендуемая литература.

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта.- СПб. 2000. – 464с.
3. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 2000. – 344с. – Главы 2, 3, 4, 5, 6.
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб, 2000, Тема 14.
5. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. С.235 –262.
6. Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л. Разу; Гос. ун-т управления. – 3-е изд. М.: КНОРУС, 2011. – 472с.
7. Менеджмент: учебное пособие / под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496с.
8. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336с. С. 108-147
9. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов и др. – Н-ск., 1997. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999, Ч. 3, гл.1

Тема 2. Построение команды: ролевая структура коллектива, стадии формирования команды.

Основные понятия: *эффективная команда, проектные группы, постоянно существующие группы, ролевая структура коллектива, мотивация, тренинг, тренинг командообразования.*

1. Письменно подготовить ответы на следующие вопросы:

- ✓ Построение команды;
- ✓ Методы оценки мотивации сотрудников;
- ✓ Основные методы по созданию эффективных команд, рабочих групп.

Литература:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта.- СПб. 2000. – 464с.
3. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 2000. – 344с. – Главы 2, 3, 4, 5, 6.
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб, 2000, Тема 14.
5. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. С.235 –262.
6. Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л. Разу.
7. Менеджмент: учебное пособие / под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496с.
8. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб. : Речь, 2007. – 336с.
9. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов и др. – Н-ск., 1997.
10. Равикович Н.Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры. – М. : Генезис, 2003. – 112с.
11. Разу; Гос. ун-т управления. – 3-е изд. М.: КНОРУС, 2011. – 472с.

Тема 3. Управление персоналом.

Основные понятия: *руководитель (менеджер), кадровая политика, кадровый менеджмент, оценка персонала, аттестация, управленческий персонал, мотивация, профориентация, адаптация, планирование человеческих ресурсов, оценка трудовой деятельности, делегирование.*

1. Письменно подготовить сообщение по следующим темам:

- ✓ Проблема кадров в управлении: кадровая политика и кадровый менеджмент.
- ✓ Этапы управления кадрами: планирование, оценка трудовой деятельности, обучение, набор персонала, отбор, профориентация и адаптация, подбор персонала (внешний и внутренний), повышение, понижение, перевод, увольнение, подготовка руководящих кадров, прогнозирование численности необходимого персонала.
- ✓ Оценка управленческого персонала: оценочная беседа, тестирование, экспертная оценка, деловые игры. Профессионально важные качества руководителей (макро-лидерство, микро-лидерство).
- ✓ Методы обучения менеджеров. Правила мотивирования: обеспечение признания, делегирование полномочий, обратная связь, самовыражение.

2. Смоделируйте практические ситуации, в которых реализуются различные методы управления персоналом (не менее 3 ситуаций).

3. Составьте библиографический список современной научной литературы по теме занятия.

Тема 4. Диагностика карьерных компетенций.

Основные понятия темы:*коучинг, ассесмент, карьерная компетенция, карьера, горизонтальная карьера, вертикальная карьера, самопрезентация, планирование карьеры, портфолио карьерного продвижения, карьерные ожидания, карьерные маршруты, самоменеджмент.*

1. Подготовить реестр психодиагностических методик, направленных на диагностику карьерных компетенций.

Литература для подготовки к занятию:

Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336с. С. 108-147

Тема 5. Технологии карьерного менеджмента.

Основные понятия: *управление, менеджмент, организация, психология управления, предмет психологии управления, мотивация, мотивы, персонал, функции управления, уровни управления, эволюция управленческой мысли, школы управления, методы управления.*

1. Выписать в тетрадь и выучить основные понятия по теме занятия;
2. Письменно подготовить ответы на следующие вопросы:
 - ✓ Карьерный самоменеджмент;
 - ✓ Диагностика и развитие карьерной компетентности;
 - ✓ Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.

Список литературы:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта.- СПб. 2000. – 464с.
3. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 2000. – 344с. – Главы 2, 3, 4, 5, 6.
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб, 2000, Тема 14.
5. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. С.235 –262.

6. Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л.
7. Менеджмент: учебное пособие / под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496с.
8. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб. : Речь, 2007. – 336с.
9. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов и др. – Н-ск., 1997.

Темаб. Программа оценки карьерных компетенций и развитие карьеры сотрудников компании.

Основные понятия: *коучинг, ассесмент, карьерная компетенция, карьера, горизонтальная карьера, вертикальная карьера, самопрезентация, планирование карьеры, портфолио карьерного продвижения, карьерные ожидания, карьерные маршруты, самоменеджмент.*

1. Проанализировать предложенную литературу по теме занятия;
2. Подготовить ответы на предложенные вопросы.
3. Составить портфолио карьерного продвижения (ПКП).
- ✓ Программа оценки карьерных компетенций (условия проведения программы, технология оценки, предварительная работа с заказчиком ассесмента);
- ✓ Составление профиля требуемых компетенций или согласование его с разработанным компанией профилем;
- ✓ Составление итоговых документов по результатам оценки;

Литература для конспектирования:

1. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336с. С. 108-147

Литература для ознакомления:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта.- СПб. 2000. – 464с.
3. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 2000. – 344с. – Главы 2, 3, 4, 5, 6.
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб, 2000, Тема 14.
5. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. – М., 1997. С.235 –262.
6. Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л. Разу; Гос. ун-т управления. – 3-е изд. М.: КНОРУС, 2011. – 472с.
7. Менеджмент: учебное пособие / под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496с.
8. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов и др. – Н-ск., 1997. Розанова В.А. Психология управления. Уч.пос. – М., 1999, Ч. 3, гл.1

7. Примерная тематика контрольных работ.

8. Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Кадровая стратегия: понятия, виды.
2. Этапы управления кадрами.
3. Кадровая политика: уровни кадровой политики.
4. Эволюция представлений о карьере.
5. Основные модели и стратегии карьеры.
6. Критерии и факторы карьерного успеха.
7. Карьерный самоменеджмент.

8. Диагностика и развитие карьерной компетентности.
9. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры.
10. Основные составляющие тренинга «Управление карьерой».
11. Уровни управления.
12. Психология управления: ее объект и предмет.
13. Цели, задачи, специфика психологии управления.
14. Управленческие роли руководителей.
15. Содержание деятельности руководителей.
16. Типология руководителей.
17. Функции управления.
18. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и мотивацию.
19. Мотивация как фактор управления личностью.
20. Методы диагностики трудовой мотивации.
21. Социально-психологический климат в коллективе, его диагностика и методы оптимизации.
22. Деятельность психолога в сфере управленческого консультирования.
23. Руководство и лидерство.
24. Типы лидеров.
25. Психологическая характеристика деятельности руководителя.
26. Психологические качества необходимые руководителю.
27. Стили руководства и их особенности.
28. Управленческое общение. Его формы и принципы, уровни, стадии.
29. Психология принятия управленческих решений.
30. Классификация управленческих решений.
31. Особенности стратегий и тактик решения задач управления.
32. Конфликты в сфере управления.
33. Анализ причин возникновения управленческих конфликтов.
34. Способы разрешения и методы управления конфликтами.
35. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликтной деятельности.
36. Влияние действия человеческого фактора на внутриорганизационные процессы.
37. Саморегуляция, самоконтроль, самоуправление и организация деятельности руководителя.
38. Социально-психологическая структура группы.
39. Механизмы групповой динамики.
40. Методы диагностики социально-психологического климата в коллективе.
41. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
42. Психологическая диагностика управленческой деятельности.
43. Кадровый менеджмент. Основные модели кадрового менеджмента.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

9.1. Основная учебная литература:

1. Менеджмент: учебное пособие / под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496с.
2. Менеджмент: учебник по специальности «Менеджмент организации» / под ред. М.Л. Разу; Гос. ун-т управления. – 3-е изд. М.: КНОРУС, 2011. – 472с.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 208с.

9.2. Дополнительная литература:

1. Абульхонова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. – 229с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001 – 354с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 2009.-376с.
4. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. - М., 1989.-223с.
5. Атватер И. Я Вас слушаю... Руководителю, как правильно слушать собеседника. - М., 1988.-110с.
6. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учеб. – практич. пособие. – М.: 2005. – 496 с.
7. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. - М., 1998.-399с.
8. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. - М., 1982.- 198с.
9. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. – СПб, 2002. – 174 с.
10. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1991.
11. Добрович А.Б. Общение: наука и искусство. - М., 1980.-159с.
12. Донцов А.И. Психология коллектива. - М., 1984.-207с.
13. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. - М., 1979.-126с.
14. Джампольский Д. Как обрести внутреннее равновесие и оздоровить свои отношения с окружающими. М., - Просвещение, 1990.-45с.
15. Донченко Е.А. Личность: конфликт, гармония. - Киев., 1983.-173с.
16. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. - М., 1996.-317с.
17. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М., 1997. – 324с.
18. Ковалев А.Г. Коллектив и социально - психологические проблемы руководства. - М., 1978.-279с.
19. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. - Минск, 1976.- 350с.
20. Крижанская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения. - М., 1990.-206с.
21. Кричевский Р.Л., Дубровская Е.М. Психология малой группы. - М., 1991.-194с.
22. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель... М., 1993.-342с.
23. Лупьян Я.А. Барьеры общения, конфликты, стресс. - Ростов н/Д., 1991.-222с.
24. Лутошкина А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. - М., 1988.-128с.
25. Майерс Д. Социальная психология. - СПб., 1996.-690с.
26. Мелибруда Е. Я-Ты-Мы. Психологические возможности улучшения общения. - М., 1986.-254с.
27. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1992.
28. Методология и методы социальной психологии. /Под ред. Е.В. Шороховой. - М., 1977.- 247с.
29. Методы исследования межличностного восприятия. /Под ред. Г.М. Андреевой., В.С. Агеева. - М., 1984.
30. Межличностное восприятие в группе. /Под ред. Г.М.Андреевой., А.И.Донцова. - М., 1981.-294с.
31. Методы социальной психологии. /Под ред. Е.С.Кузьмина., В.Е. Семенова. - Л., 1977.- 172с.
32. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336с.
33. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. - Киев, 1990.-191с.
34. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. – СПб., 1994. – 343 с.
35. Омаров А.М. Управление: Искусство общения. - М., 1983.-237 с.
36. Петровский А.В. Социальная психология коллектива. - М., Просвещение, 1978.-176 с.

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

- 37.Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. - М., 1982.-254 с.
- 38.Психология управления: Курс лекций / Л.К. Аверченко, Г.М.Залесов, Р.И.Мокшанцев и др. – Нов-ск., 1997. – 150 с.
- 39.Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности. - М., 1996.-400 с.
- 40.Равикович Н.Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры. – М.: Генезис, 2003. – 112с.
- 41.Робер М.А. Психология индивида и группы. - М., 1988.-255 с.
- 42.Розанова В.А. Психология управления: уч. пос. – М., 1999. – 352 с.
- 43.Руденский Е.В. Социальная психология. - М.-Н., 1997.-224 с.
- 44.Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера: уч. пос. – М. – Н., 1997. – 180 с.
- 45.Свенцицкий А.П. Социальная психология управления. - Л., 1986.-176 с.
- 46.Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. - Р/н/Д., 1997.-512 с.

9.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет:

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Диссертационный зал Российской государственной библиотеки	В настоящее время Электронная библиотека диссертаций РГБ содержит более 620 000 полных текстов диссертаций и авторефератов	http://diss.rsl.ru
eLibrary – Научная электронная библиотека	Полные тексты журналов более 40 издательств (ИНИОН РАН, ElsevierScience, AcademicPress, Kluwer, Springer, BirkhauserPublishing, BlackwellScience, Pergamon и др.), БД по медицине (MEDLINE, AIDSLINE, CANCERLIT, EMBASE ALERT) и математике (Zentralblatt MATH, EuropeanMathematical)	www.elibrary.ru
ЭБС ibooks.ru – библиотека цифрового века	Электронная библиотечная система учебной и научной литературы. Основная задача – обеспечение читателей библиотек доступом к самым современным электронным книгам ведущих издательств России	http://ibooks.ru
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова	http://uisrussia.msu.ru/docs/ips/n/about.htm
Российское образование	Система федеральных образовательных порталов	http://www.edu.ru
Библиотека РФФИ	Электронные версии книг раздела «Науки о человеке и обществе», изданные при содействии	http://www.rfbr.ru/rffi/ru/books

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

	Российского фонда фундаментальных исследований	
Научное наследие России	Библиотека содержит научные труды известных российских и зарубежных ученых и исследователей, работавших на территории России	http://e-heritage.ru/unicollections/list.html
Электронная библиотека учебников	На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам	http://studenta.m.net
Cyberleninka	Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами	http://cyberleninka.ru/journal
Единое окно доступа к образовательным ресурсам	Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://window.edu.ru/library
Энциклопедии Словари	Собрание электронных версий энциклопедий и словарей	http://www.encyclopedia.com/ecology
Яндекс. Словари	Электронные версии словарей и энциклопедий	http://slovari.yandex.ru/~книги

9.4. Информационные технологии.

В рамках изучения дисциплины задействована электронная информационно-образовательная среда вуза: в локальной сети размещены материалы по дисциплине (планы семинарских и практических занятий, памятки психолога с возрастными нормами, задания для самостоятельной работы, вопросы к зачету и экзамену, электронные учебники и др.). На аудиторных занятиях применяются мультимедийные презентации.

10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося

Текущий контроль

Уровень	Уровень	Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся
---------	---------	---

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

сформированности компетенции	освоения модулей дисциплины (оценка)	<i>Практическое занятие 1-5</i>
Высокий	отлично	Качественное усвоение материала в полном объеме, уверенные ответы на поставленные вопросы, свободное ориентирование в рассматриваемой тематике
Базовый	хорошо	Полное усвоение материала, свободное ориентирование в проблематике, незначительные ошибки технического характера.
Пороговый	удовлетворительно	Достаточное усвоение изучаемого материала, в основном правильное ориентирование в изучаемой проблематике, преимущественно верное использование полученных знаний в практических целях, редкое допущение грубых ошибок при практической отработке материала.
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	Слабое овладение материалом, в основном неправильное использование полученных знаний, неспособность самостоятельно найти адекватное решение прикладной задачи

Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)	
		зачет/дифференцированный зачет/экзамен	контрольная работа, курсовая работа (проект)
Высокий	отлично (зачтено)	Качественное усвоение материала в полном объеме, точные и уверенные ответы на поставленные вопросы.	Полное раскрытие выбранной темы, свободное и уверенное изложение материала с использованием аутентичных примеров, правильные и уверенные ответы на дополнительные вопросы
Базовый	хорошо (зачтено)	Полное усвоение материала, свободное ориентирование в проблематике, незначительные ошибки технического характера при применении полученных знаний	Полное раскрытие выбранной темы, уверенное изложение материала с использованием различных примеров, незначительные ошибки при изложении материала в части дополнительных вопросов по теме
Пороговый	удовлетворительно (зачтено)	Достаточное усвоение изучаемого материала, в основном правильное ориентирование в изучаемой	Достаточное раскрытие выбранной темы, преимущественно правильное изложение материала с

ОПОП	СМК-РПД-В1.П2-2022
Рабочая программа дисциплины Б1.В.05 «Технология организационно-управленческого тренинга» для направления подготовки 37.04.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления»	

		проблематике, преимущественно верное использование полученных знаний в практических целях, редкое допущение грубых ошибок при практической отработке материала.	использованием стандартных примеров из учебной литературы, слабое ориентирование в сопряженных выбранной теме вопросах, неуверенные/неправильные ответы на дополнительные вопросы
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно (не зачтено)	Слабое овладение материалом, в основном неправильное использование полученных знаний, неспособность самостоятельно найти адекватное решение прикладной задачи	Тезисное раскрытие выбранной темы, преимущественно неумение подкрепить излагаемый материал примерами, слабое ориентирование в сопряженных выбранной теме вопросах, неуверенные/неправильные ответы на дополнительные по теме вопросы

11. Материально-техническая база

Для изучения студентами дисциплины «Б.1.В.ОД. 3. Технология организационно-управленческого тренинга» требуется:

- 1) компьютерное, мультимедийное оборудование;
- 2) программное обеспечение: электронная библиотека (электронный каталог), локальная сеть КамГУ им. Витуса Беринга (в сети размещаются планы семинарских и практических занятий, рабочие материалы для студентов), программа дисциплины в электронном виде;
- 3) учебная обязательная и дополнительная литература.