

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВА-
ТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБ-
РАЗОВАНИЯ
«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПРОГРАММЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ-
ЯХ ПОСРЕДСТВОМ ВНЕДРЕНИЯ ПЕРЕДОВЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ,
ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Курск - 2019г.

СОДЕРЖАНИЕ

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Повышение производительности труда на предприятиях посредством внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений»	3
Учебно-методические разработки	19
Контрольно-измерительные материалы, используемые входного контроля	19
Контрольно-измерительные материалы, используемые для оценки освоения программы	25
Методические указания по подготовке к практическим занятиям	37
Порядок построения и реализации индивидуальной образовательной траектории в процессе освоения ДПП «Повышение производительности труда на предприятиях посредством внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений»	37

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

**Проректор по учебной работе
И.П. Балабина**



2019 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
ПОСРЕДСТВОМ ВНЕДРЕНИЯ ПЕРЕДОВЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ,
ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Документ о квалификации:
удостоверение о повышении квалификации

Объем: 108 часов / 3 зачетные единицы

Курск-2019 г.

Разработчики:

Елизаров С.Г., доктор психол. наук, доцент, проф. кафедры психологии

Сарычев С.В., доктор психол. наук, профессор, зав. кафедрой психологии

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Повышение производительности труда на предприятиях посредством внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений» рекомендована к использованию экспертами из числа научно-педагогического персонала образовательных учреждений высшего образования и организаций работодателей.

Эксперты:

Чернышев А.С., доктор психол. наук, профессор, проф. кафедры психологии;

Антопольская Т.А., доктор педагог. наук, кандидат психол. наук, заместитель директора по учебно-воспитательной работе Центра творческого развития «Диалог».

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативные правовые основания разработки программы

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Прогноз научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2030 года (утв. Правительством РФ 3 января 2014 г.);

приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;

приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

приказ Минобрнауки России от 29 марта 2019 г. № 178 «Перечень приоритетных направлений обновления навыков и приобретения компетенций гражданами»;

Стратегия социально-экономического развития Курской области на период до 2020 года (одобрена на заседании Правительства Курской области 11 мая 2007 г. и Курской областной Думой 24 мая 2007 г. (постановление Курской областной Думы от 24.05.07г. № 381-IV ОД);

региональный проект «Новые возможности для каждого» (утв. Советом по стратегическому развитию и проектам Курской области, протокол от 13.12.2018 г, №8).

Программа разработана с учетом профессиональных стандартов «Специалист по научно-исследовательским и опытно-конструкторским разработкам», «Специалист в области проектирования и сопровождения производства оптоэлектронных, оптических и оптико-электронных приборов и комплексов», «Специалист технического обеспечения технологических процессов производства приборов квантовой электроники и фотоники»

1.2. Требования к слушателям

Лица, желающие освоить профессиональную программу «Психология управления человеческими ресурсами», должны иметь высшее или незаконченное высшее образование (бакалавриат, магистратура?). Наличие указанного образования должно подтверждаться документом государственного образца.

1.3. Формы освоения программы (очная, очно-заочная, заочная) указывается с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

1.4. Цель и планируемые результаты обучения

Программа направлена на освоение (совершенствование) следующих профессиональных компетенций

Профессиональные компетенции	Соответствующая ОТФ, ТФ, ТД и др. профессионального стандарта	Практический опыт	Умения	Знания
1	2	3	4	5
ПК 1	Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека	Владение принципами системного и личностно-индивидуального подхода в психологии; способность определять свойства психических процессов; владение методами оценки индивидуально-психологических, антропометрических анатомических различий людей	Использовать идеи системного, личностного и деятельностного подхода к изучению человека; определять свойства психических процессов; оценивать индивидуальные особенности людей.	Теоретико-методологические принципы системного, личностного и деятельностного подхода к человеку; свойства психических процессов; психологию индивидуальных различий
ПК 2	Готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов	Владение методами, методиками и приемами диагностики, экспертизы и коррекции психологических процессов, различных видов деятельности человека с учетом осо-	Разработка и осуществление психологических программы диагностики, экспертизы и коррекции психологических процессов, различных видов деятельности	Теоретические и научно-практические основы диагностики, экспертизы и коррекции психологических процессов, различных видов деятельности

	развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	бенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам
--	--	--	---	---

1.5. Трудоемкость программы

108 часа / 3 зачетных единицы

II. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Результат (коды формируемых ПК)	Наименование учебных курсов, дисциплин (модулей), практик (для программ ПП) Наименование учебных тем (для программ ПК)	Формы промежуточной аттестации (при наличии)	Контактные (аудиторные) учебные занятия		Самостоятельная работа обучающегося (при наличии)		Практика (стажировка) (час.)	Всего (час.)
				Всего (час.)	в т. ч. лабораторные и практические занятия (час.)	Всего (час.)	в т. ч. консультаций при выполнении самостоятельной работы (при наличии) (час.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	ПК-1; ПК-2	Психология управления человеческими ресурсами	зачет	6	4	12	2	-	18
2.	ПК-1; ПК-2	Система мотивации и стимулирования в управлении человеческими ресурсами	зачет	6	4	12	2	-	18
3.	ПК-1; ПК-2	Сущность и формирование организационной культуры	зачет	4	4	14	2	-	18
4.	ПК-1; ПК-2	Социальная психология управления	зачет	4	4	14	2	-	18
5.	ПК-1; ПК-2	Группа как социальная организация	зачет	4	4	14	2	-	18
6.	ПК-1; ПК-2	Конфликт в организации; управление конфликтом	зачет	5	5	13	2	-	18
Всего по программе:				29	25	79	12	-	108

III. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Учебные занятия проводятся 3 раза в неделю по 6 часов

Повышение производительности труда на предприятиях посредством внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений

IV. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ (РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ПРЕДМЕТОВ, КУРСОВ, ДИСЦИПЛИН)

Содержание учебного курса, дисциплины, модуля

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала и формы организации деятельности обучающихся		Объем часов	
1	2		3	
Тема 1.	Содержание учебного материала (<i>указывается перечень дидактических единиц темы</i>)	Уровень освоения	<i>указывается количество часов на изучение темы в целом</i>	
	1 Психология управления человеческими ресурсами	2;3		
	Информационные (лекционные) занятия <i>Тема: Управление человеческими ресурсами как основа активной социальной политики</i>			2
	Практические занятия, стажировка			4
	<i>Занятие 1. Содержание психологического обеспечения управления человеческими ресурсами.</i>			2
	<i>Занятие 2 Основные направления деятельности психолога в системе управления человеческими ресурсами</i>			2
	Самостоятельная работа обучающихся (<i>при наличии указывается тематика и содержание домашних заданий</i>) <i>работа с литературой и интернет-ресурсами по заданию преподавателя.</i>			12
Тема 2	Содержание учебного материала (<i>указывается перечень дидактических единиц темы</i>)	Уровень освоения	*	

	1	Система мотивации и стимулирования в управлении человеческими ресурсами.....	2;3	
		Информационные (лекционные) занятия		
		Тема: Мотивы и мотивация в управлении человеческими ресурсами.		2
		Практические занятия, стажировка		
		Занятие 1. Мотивация работника. Потребности, влияющие на поведение человека.		2
		Занятие 2. Материальное и нематериальное стимулирование персонала.		2
		Самостоятельная работа обучающихся		12
Тема 3	Содержание учебного материала		Уровень освоения	
	1	Сущность и формирование организационной культуры.	2;3	
	Информационные (лекционные) занятия			*
	Тема: Организационная культура как атмосфера, в которой происходит работа персонала.			
	Практические занятия, стажировка			*
	Занятие 1. Организационная культура и мотивация работника.			2
	Занятие 2. Диагностика и совершенствование организационной культуры.			2
		Самостоятельная работа обучающихся		14
Тема 4	Содержание учебного материала		Уровень освоения	
	1	Социальная психология управления	2;3	
	Информационные (лекционные) занятия			
	Тема: Психологические основы управленческой деятельности			
	Практические занятия, стажировка			
	Занятие 1. Психологические основы принятия управленческих решений.			2
		Занятие 2. Управленческое общение.		2

	Самостоятельная работа обучающихся		14
Тема 5	Содержание учебного материала		Уровень освоения
	1	Группа как социальная организация	
	Информационные (лекционные) занятия		*
	Тема: Социальная роль и сущность малых социальных групп. Понятие команды.		
	Практические занятия, стажировка (при наличии, указываются темы)		
	Занятие 1. Психологический потенциал организации.		2
	Занятие 2. Лидерство и руководство в группе.		2
	Самостоятельная работа обучающихся		14
Тема 6	Содержание учебного материала (указывается перечень дидактических единиц темы)		Уровень освоения
	1	Конфликт в организации; управление конфликтом	
	Информационные (лекционные) занятия (при наличии, указываются темы)		
	Тема: Конфликт и управление конфликтной ситуацией.		
	Практические занятия, стажировка (при наличии, указываются темы)		
	Занятие 1. Технологии предупреждения конфликтной ситуации в организации.		2
	Занятие 2. Технологии разрешения конфликтной ситуации в организации.		3
	Самостоятельная работа обучающихся		13
		Всего:	108

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
3. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

V. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

5.1. Формы аттестации

Описание организации, форм и правил оценивания достижения планируемых результатов (компетенций) освоения программы

_____ Зачет проводится в форме тестирования, в ходе которого обучающиеся выполняют тестовые задания, охватывающие все пройденные темы. В качестве членов экзаменационной комиссии выступают преподаватели дисциплин, изученных в процессе обучения (кандидаты и доктора наук).

При проведении тестирования и обработке результатов тестирования обучающихся присутствуют только члены экзаменационной комиссии. Решение о результатах тестирования принимается экзаменационной комиссией на основании разработанных "ключей" батареи тестов.

5.2. Оценочные средства

Основные показатели оценки планируемых результатов

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Основные показатели оценки результата
<p><i>ПК 1. Способность анализировать базовые механизмы психических процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом антропометрических, анатомических и физиологических параметров жизнедеятельности человека</i></p>	<p><i>Знает</i> теоретико-методологические принципы системного, личностного и деятельностного подхода к человеку; свойства психических процессов; психологию индивидуальных различий</p> <p><i>Умеет</i> использовать идеи системного, личностного и деятельностного подхода к изучению человека; определять свойства психических процессов; оценивать индивидуальные особенности людей.</p> <p><i>Владеет</i> принципами системного и лично-индивидуального подхода в психологии; способность определять свойства психических процессов; владение методами оценки индивидуально-психологических, антропометрических анатомических различий людей</p>
<p><i>ПК 2. Готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической,</i></p>	<p><i>Знает:</i> теоретические и научно-практические основы диагностики, экспертизы и коррекции психологических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендер-</p>

<p><i>профессиональной и другим социальным группам</i></p>	<p>ной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. <i>Умеет:</i> разрабатывать и осуществлять психологические программы диагностики, экспертизы и коррекции психологических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. <i>Владеет:</i> методами, методиками и приемами диагностики, экспертизы и коррекции психологических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам</p>
--	---

Набор оценочных средств включает:

контрольно-измерительные материалы, используемые входного контроля;

контрольно-измерительные материалы, используемые для оценки освоения программы.

VI. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

6.1. Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса
Занятия проводятся преподаватели высших учебных заведения, со степенью доктора или кандидата психологических наук.

6.2. Требования к материально-техническим условиям

Реализация программы предполагает наличие учебной аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – ауд. 150 (укомплектована учебной мебелью и техническими средствами обучения (проектор 1, компьютеры Pentium с возможностью подключения к сети «Интернет» - 10, телевизор - 1, проигрыватель DVD -1.)

2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся – читальный зал библиотеки КГУ (оснащен компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации).

3. Наборы учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации по соответствующим темам дисциплины.

4. Комплект мультимедийных презентаций по соответствующим темам дисциплины.

5. Комплект психодиагностических методик производства компании «Иматон» (Санкт-Петербург) - 12 комплектов.

6. Комплект видеofilьмов по соответствующим темам дисциплины

7. Психологическая лаборатория ауд. 151, оснащенная следующим лабораторным оборудованием: прибор-модель совместной деятельности «Арка», прибор-модель совместной деятельности «Групповой сенсомоторный интегратор -7» с приставками «Стрессор» и «Самоорганизация». Лаборатория укомплектована компьютером Pentium с возможностью подключения к сети «Интернет», аудиопроигрыватель LG - 1, комплект сеансов психологической релаксации -1, телевизор - 1.

6.3. Требованиям к информационным и учебно-методическим условиям

Образовательная организация, реализующая должна обладать доступом в электронно-библиотечные системы, доступ к сети Интернет на территории организации.

Перечень используемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основные источники:

1. Андреева Г.М. Социальная психология / Г. М. Андреева. СПб. : Питер, 2010. 368 с.

2. Антонова Н.В. Психология управления / Н.В. Антонова. М. : Издательский дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2010. 226 с.
3. Евтихов О.В. Психология управления персоналом : теория и практика / О.В. Евтихов. СПб. : Речь, 2010. 319 с.
4. Захарова Л.Н. Психология управления : учебное пособие / Л.Н. Захарова. М. : Логос, 2012. 187 с.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. М. : ИНФРА-М, 2012. 695 с.
6. Плужникова П.П. Человек и его потребности: учебно-методическое пособие / Плужникова Н.Н. Саратов: Вузовское образование, 2016. – 127 с.

Дополнительные источники:

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. СПб. : Питер, 2001. 288 с.
2. Власова Н.М. Защита от манипуляторов всех мастей / Н.М. Власова. М. : ЭКС-МО, 2008. 96 с.
3. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента : учебное пособие / Г.Я. Гольдштейн. 2-е изд., перераб. и доп. Таганрог : Изд-во ТРГУ, 2003. 230 с.
4. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с.
5. Занковский А.Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А.Н. Занковский. 2-е изд. М. : Флинта : МПСИ, 2002. 648 с.
6. Зигерт В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг ; пер. Вардуль Н.В., Богомоллов А.Д. М. : Экономика, 1990. 337 с.
7. Кабаченко Т.С. Психология управления : учебное пособие / Т.С. Кабаченко. М. : Педагогическое общество России, 2003. 66 с.
8. Карпов А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. М. : Гардарики, 2005. 584 с.
9. Ковалев А.Г. Психология личности / А.Г. Ковалев. М. : Просвещение, 1970. 287 с.
10. Кричевский Р.Л. Психология лидерства / Р.В. Кричевский. М. : Статут, 2007. 542 с.
11. Кричевский Р.Л. Психология конфликта / Р.В. Кричевский, Н. В. Гришина. СПб. : Питер, 2008. 544 с.
12. Леонгард К. Акцентуированные личности : пер. с нем. / К. Леонгард. М. : Просвещение, 1981. 300 с.
13. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. 3-е изд. СПб. : Питер, 2008. 352 с.
14. Минтцберг Г. Школы стратегий. Стратегическое сафари : экскурсия по дебрям стратегий менеджмента / Г. Минтцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел ; под общ. ред. Ю. Каптуревского. СПб. : Питер, 2002. 330 с.
15. Обозов Н.Н. Интенсивная подготовка менеджера / Н.Н. Обозов. СПб. : БХВ, 2011. 240 с.

- 16.Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский.М. : Политиздат, 1982. 256 с.
- 17.Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. О системе психологии / К.К. Платонов.М. : Мысль, 1984, 176 с.
- 18.Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. СПб. : Питер, 2000. 712 с.
- 19.Фромм Э. Иметь или быть? / Э. Фромм ; пер. Э.М. Телятниковой.М. : Аст, Астрель, 2010. 317 с.
- 20.Чернышев А.С. Практикум по решению конфликтных педагогических ситуаций / А.С. Чернышев. М. Педагогическое общество России, 2001. 192 с.
- 21.Шейнов В.П. Скрытое управление человеком (психология манипулирования) / В.П. Шейнов.М. : Издательство АСТ ; Минск : Харвест, 2001. 848 с.
- 22.Шибутани Тамотсу. Социальная психология / Тамотсу Шибутани. Ростов н / Д : Феникс, 2008. 539 с.
- 23.Шостром Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации / Э. Шостром.М. : Апрель-Пресс, 2008. 192 с.
- 24.Шепель В.М. Управленческая антропология : Человеческая компетентность менеджера / В.М. Шепель.М. : Народное образование, 2000. 544 с.
- 25.Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. СПб. : Питер, 2000. 608 с.
- 26.Щербатых Ю.В. Психология предпринимательства и бизнеса / Ю.В. Щербатых. СПб. : Питер, 2008. 304 с.

Ресурсы в среде интернет

- 27.Гуманитарно-правовой портал [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psyera.ru/>
- 28.HR-сообщество и публикации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/>
- 29.Психологос: энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.psychologos.ru/>
- 30.Психологический образовательный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.psylist.net/>
- 31.Элитариум 2.0. Современная интерактивная образовательная система [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sdo.elitarium.ru/>
- 32.Надежный менеджмент [Электронный ресурс] : сайт. Режим доступа: <http://www.managerline.ru/>
- 33.Журнал «Вопросы психологии» [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.voppsy.ru/>
- 34.Институт психологии РАН [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://ipras.ru/>
- 35.Московский городской психолого-педагогический университет [Электронный ресурс]. Режим доступа :<http://www.mgppu.ru/>
- 36.Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://elibrary.ru>
- 37.Портал психологических изданий PsyJournals.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа :<http://psyjournals.ru/index.shtml>

38. Психологическая газета [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.psy.su/>

6.4. Общие требования к организации образовательного процесса

Занятия проводятся по очно-заочной форме обучения, в форме лекционных занятий, практических занятий, консультаций. Осуществляется он-лайн консультирование обучающихся посредством электронной почты к клиентских программ социальных сетей. В ходе лекционных занятий обучающимся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на научные категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных психологических феноменов и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Для самостоятельной работы используются видеокурсы изучаемых дисциплин в режиме он-лайн.

В ходе подготовки к семинарским (практическим) занятиям, обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях, интернет-источниках. Важно учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам семинарского (практического) занятия.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ
Контрольно-измерительные материалы, используемые входного контроля
Вариант 1.

1. Предметом социальной психологии являются:

1. Массовые психические явления.
2. Психические процессы, состояния, свойства различных социальных групп.
3. Феномен взаимодействия между людьми.
4. Закономерности поведения и деятельности людей, обусловленных их включением в социальные группы, а так же психологические особенности этих групп.

2. Основные разделы, на которые дифференцировалась современная социальная психология:

1. Социальная психология личности, психология больших социальных групп и массовых явлений.
2. Психология малых групп, социальная психология личности.
3. Психология межличностного взаимодействия (общения и отношений); психология межгруппового взаимодействия.
4. Социальная психология личности, психология межличностного взаимодействия, психология малых групп, психология межгруппового взаимодействия, психология больших социальных групп и массовых явлений.

3. Основоположником естественного эксперимента в отечественной социальной психологии является

1. Л.С.Выготский.
2. Б.Ф.Ломов.
3. Ф.Лазурский.
4. В.М.Бехтерев.

4. Тесты

1. Не являются специфическим социально-психологическим методом.
2. Являются специфическими социально-психологическими методами.
3. Применяются лишь для диагностики разных групп.
4. Тесты широко применяются.

5. Сколько уровней методологического анализа выделяют в социальной психологии?

- 1.2.
- 2.3.
- 3.4.
- 4.5.

6. Частная методология – это

1. Некоторый общий философский подход, общий способ познания, принимаемый исследователем.

2. Совокупность методологических принципов, применяемых в данной области знания.
3. Совокупность конкретных методических приёмов исследования.

7. Научное исследование – это

1. Получение тщательно отобранных данных.
2. Проверка и использование принципов научного исследования.
3. Получение тщательно собранных данных, объединение их в принцип, проверка и использование этих принципов в предсказаниях.

8. Гипотеза – это

1. Сказка.
2. Высказывание.
3. Предположение.
4. Предсказание.

9. Каким требованиям должна отвечать информация, полученная в результате, социально-психологического исследования?

1. Правдивость, верность.
2. Надёжность, валидность, точность.
3. Краткость, научность.

10. В социальной психологии методы могут быть классифицированы на:

1. Наблюдение и эксперимент.
2. Методы сбора информации и методы её обработки.
3. Тесты и опросники.

11. Зависимые переменные в эксперименте – это

1. Предполагаемые изменения, которые ожидает увидеть и зафиксировать исследователь.
2. Это конкретные психолого-педагогические ситуации, специальным образом организованные, в которые будет поставлен класс или ученик.
3. Это переменные, которые зависят от экспериментатора.

12. Выделяют следующие виды наблюдения, как метода социально-психологического исследования:

1. Включённое и невключённое.
2. Лабораторное и полевое.
3. Открытое и закрытое.
4. Включённое и невключённое, лабораторное и полевое, скрытое и открытое.

13. Одним из первых в России лабораторный социально-психологический эксперимент освоил

1. Е.С. Кузьмин.
2. Л.И. Уманский.

3. В.М. Бехтерев.
4. В.С. Мерлин.

14. Выборка – это

1. Часть индивидов, отобранная из всей совокупности индивидов, объединенных каким-либо признаком.
2. Генеральная совокупность людей.
3. Часть людей, отобранная для пилотажного исследования.

15. Наблюдение-это

1. Слежение за проявлением интересующих изменений.
2. Активное взаимодействие с испытуемым.
3. Снятие психологического барьера.

16. Частная методология социальной психологии определяется следующей системой принципов:

1. Развития, внутренней и внешней детерминации явлений.
2. Субъектности, деятельностного опосредствования, системности.
3. Многоплановости и многомерности.

17. Какие основные задачи социальной психологии вы знаете?

1. Корректного отношения к зарубежной психологии.
2. Тщательной отработки проблем прикладного исследования.
3. Социально-психологическое сопровождение педагогической и социальной работы.
4. Разработка теории социальных конфликтов.

18. Аппаратурные модели совместной деятельности (Чернышов А.С.,1980г.):

1. "Арка".
2. "Групповой сенсомоторный интегратор".
3. «Кибернометр».
4. "Лабиринт".

Вариант 2.

1. Общение – это:

1. Процесс установления контактов между людьми.
2. Общение – это реализация межличностных отношений.
3. Процесс взаимодействия между людьми, осуществляемый с помощью средств речевого и неречевого воздействия.
4. Это форма деятельности, осуществляемая между людьми как равными партнёрами и приводящая к возникновению психического контакта.

2. Общение бывает:

1. Непосредственное и опосредованное.

2. Межличностное и массовое.
3. Простое и сложное.
4. Императив, манипуляция, диалог.

3. Невербальный язык включает

1. Язык жестов.
2. Мимику.
3. Пантомимику.
4. Нет верного ответа.

4. По своему значению общение несёт в себе следующие функции:

1. Воспитывающую.
2. Формирующую.
3. Подтверждающую.
4. Организации и поддержки межличностных отношений.

5. Коммуникация – это

1. Передача информации.
2. Контакты людей друг с другом.
3. Восприятие человека человеком.
4. Взаимодействие людей.

6. Интерес к человеку можно не вербально выразить

1. помещенными на бедрах руками;
2. пронзительным голосом;
3. пристальным взглядом, устремленным на собеседника;
4. монологом.

7. Коммуникатору легче воздействовать на партнера по общению, если он

1. внушает доверие;
2. любезен;
3. похож на него самого;
4. его антипод.

8. Механизмы взаимопонимания обычно таковы:

1. идентификация;
2. трансляция;
3. рефлексия;
4. стереотипизация.

9. Обратная связь – это

1. получение адресатом информации о том, какое воздействие он оказал на адресата;
2. когда один партнер по общению понимает другого;
3. возникает, когда два партнера взаимодействуют друг с другом;
4. нет верного ответа.

10. Наиболее типичными в совместной деятельности являются следующие стратегии поведения участников друг относительно друга

1. Сотрудничество;
2. Противоборство;
3. Компромисс;
4. Уступка.

11. Невербальная коммуникация включает следующие основные знаковые системы

1. паралингвистическую;
2. экстралингвистическую;
3. оптическую;
4. мимическую.

12. Конфликт – это

1. противоречие;
2. противодействие;
3. спор;
4. ошибочное поведение партнеров по контакту.

13. Конфликты бывают

1. простые;
2. деструктивные;
3. конструктивные;
4. продуктивные.

14. Л.И. Уманский выделил следующие формы совместной деятельности

1. совместно - индивидуальная;
2. взаимозависимая;
3. совместно - последовательная;
4. планомерная;
5. совместно - взаимодействующая.

15. Социальная перцепция – это

1. принятие партнера по общению;
2. восприятие партнера по общению;
3. новый взгляд на партнера по общению;
4. нет верного ответа.

16. Каузальная атрибуция – это

1. интерпретация своего поведения;
2. причинное приписывание;
3. особый интерес к субъекту;
4. нет верного ответа.

17. Сущность «эффекта ореола» заключается

1. в формировании специфического представления о человеке;
2. в благоприятном впечатлении о человеке;
3. в установке на воспринимаемого через приписывание ему определенных, заранее созданных качеств;

4. в наличии личностной информации об объекте восприятия.

18. В чем состоит психологическая суть социального стереотипа?

1. В наличии у людей устойчивых представлений о каких-либо людях или явлениях;
2. В формировании в сознании человека идеальной модели другого;
3. В упрощении процесса восприятия другого человека;

Критерии оценок:

ОЦЕНКА	% правильных ответов
Отлично –	85-100
Хорошо –	70-84
Удовлетворительно –	50-69
Неудовлетворительно –	50

Ответы.

Номер вопроса	Вариант 1.	Вариант 2.
1	4	3
2	4	1,2,4
3	3	1,2,3
4	1,4	2,3,4
5	2	1
6	2	3
7	3	3
8	3	1,3,4
9	2	1
10	2	1,2,3
11	1	1,2
12	4	1
13	3	2,3,4
14	1	1,3,5
15	1	2
16	3	2
17	2,3,4	3
18	1,2	1

Контрольно-измерительные материалы, используемые для оценки освоения программы

Тест по оценке качества усвоения курса

«Психология управления человеческими ресурсами»

Инструкция: Укажите правильный ответ

1. Деятельность относительно человеческих ресурсов, которая в основном связана с будущими потребностями организации – это ...

- а) компенсации
- б) консультации
- в) взаимоотношения с профсоюзами
- г) планирование человеческих ресурсов

2. Целью профессиональной ориентации работника является ...

- а) предоставление работнику информации, непосредственно относящейся к работе
- б) повышение квалификации сотрудника
- в) ознакомление работника с новой организацией и изменение его поведения в соответствии с требованиями и правилами организационной культуры новой компании
- г) обучение сотрудника

3. Потребность в работе в составе объединенного едиными целями коллектива в соответствии с иерархией А. Маслоу относится к уровню удовлетворения потребностей ...

- а) потребность принадлежности к социальной группе
- б) потребность самовыражения
- в) потребность безопасности
- г) потребность в признании и уважении

4. Разработка систем мотивации сотрудников входит в круг обязанностей ...

- а) специалиста по развитию
- б) специалиста по поиску и подбору
- в) инспектора по учетно-денежному распределению
- г) специалиста по работе с социальными программами

5. При отборе кандидатов в состав резерва на выдвижение приоритетным является критерий ...

- а) необходимые личностные качества, дополняемые высоким профессионализмом, ответственностью и лояльностью
- б) высокая лояльность работодателю, дополняемая прочими качествами
- в) высокий профессионализм, дополняемый ответственностью, лояльностью и соответствующими личностными качествами

6. Для небольших организаций при организации психологической поддержки персонала целесообразно ориентироваться ...

- а) на комбинацию указанных выше вариантов
- б) на услуги центров психологического консалтинга
- в) на содержание собственного психолога

7. Уровень общения, признаком которого является монологическая речь одного из партнеров без учета реакции адресата, называется ... общением

- а) Деловым
- б) Манипулятивным
- в) Императивным
- г) Игровым

8. Группа, в которой выстраиваются эмоциональные отношения, но совместная деятельность направлена на удовлетворение интересов, называется ...

- а) Ассоциацией
- б) Диффузной
- в) Командой
- г) Корпорацией

9. Деятельность относительно человеческих ресурсов, которая в основном связана с будущими потребностями организации – это ...

- а) взаимоотношения с профсоюзами
- б) консультации
- в) планирование человеческих ресурсов
- г) компенсации

10. Деятельность по отношению к человеческим ресурсам, которая определяет, как хорошо люди исполняют свои служебные обязанности – это ...

- а) контроль
- б) равноправный найм
- в) адаптация
- г) регламентация деятельности
- д) управление на основе коллективного договора
- е) оценка

№ п/п	Оценки	Баллы
1.	Отлично	9–10
2.	Хорошо	6–8
3.	Удовлетворительно	4–5
4.	Неудовлетворительно	3 и ниже

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл

Ключ к тесту:

1. г. 2. в. 3. а. 4. а. 5. в. 6. б. 7. в. 8. в. 9. в. 10. е.

Тест**по оценке качества усвоения курса****«Система мотивации и стимулирования в управлении человеческими ресурсами»**

Инструкция: **Укажите правильный ответ**

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

2. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

3. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

4. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников;
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации.

5. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

6. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости.

7. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- а) содержательной;
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной.

8. К процессуальным теориям мотивации относится:

- а) теория двух факторов Герцберга;
- б) теория ожиданий;
- в) теория ERG Альдерфера;
- г) теория А.Маслоу;
- д) теория А.Файоля.

9. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А. Маслоу?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные.

10. Какие основные формы стимулов выделяют?

- а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
- в) стимул, мотив, потребность, нужда;
- г) похвала, просьба, убеждение;
- д) зарплата, премия, подарки.

№ п/п	Оценки	Баллы
1.	Отлично	9–10
2.	Хорошо	6–8
3.	Удовлетворительно	4–5
4.	Неудовлетворительно	3 и ниже

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл

Ключ к тесту:

1. а. 2. б. 3. б. 4. а. 5. а. 6. в. 7. а. 8. б. 9. г. 10. б.

Тест**по оценке качества усвоения курса****«Сущность и формирование организационной культуры»****Инструкция: Укажите правильный ответ****1. Организационная культура это...?**

- а) совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
- б) система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого общества
- в) духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
- г) закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества
- д) система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев

2. В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя?

- а) экономическая
- б) социально-психологическая
- в) правовая
- г) политическая
- д) историческая

3. Организационными ценностями являются:

- а) все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации
- б) материальные продукты человеческого труда
- в) культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени
- г) совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром
- д) система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры

4. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

- а) социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
- б) степень риска, связанного с деятельностью организации
- в) быстрое принятие решений
- г) опыт руководителя
- д) конкурирующие организации

5. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста?

- а) профессиональное сознание
- б) профессиональная деятельность
- в) профессиональное отношение
- г) профессиональные навыки
- д) профессиональная культура

6. Организационная культура включает следующие компоненты (определите лишнее):

- а) хобби
- б) убеждения
- в) ценности
- г) нормы
- д) поведение

7. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:

- а) анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении
- б) разработку специальных предложений и мер
- в) оба варианта верны
- г) ничего и перечисленного
- д) смена руководства

8. Анализ человеческих ценностей, позволяет условно разделить их на две основные группы:

- а) ценности благосостояния и прочие ценности
- б) материальные и духовные ценности
- в) личностные и общечеловеческие ценности
- г) индивидуальные и коллективные ценности
- д) индивидуальные и прочие ценности

9. Какими четырьмя путями может формироваться ОК в организации? (исключите лишний)

- а) долговременной практической деятельностью
- б) деятельностью руководителя или собственника (своя ОК)
- в) полный перенос правил и норм зарубежных коллег
- г) искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм, естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов внутри коллектива
- д) привнесением правил руководителем и коллективом

10. Определению: «устойчивая совокупность личностных, субъективно-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуется тот или иной метод руководства» соответствует?

- а) лидерство
- б) стиль руководства
- в) власть
- г) руководитель

д) управление

№ п/п	Оценки	Баллы
1.	Отлично	9–10
2.	Хорошо	6–8
3.	Удовлетворительно	4–5
4.	Неудовлетворительно	3 и ниже

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл

Ключ к тесту:

1. а. 2. д. 3. а. 4. а. 5. д. 6. а. 7. в. 8. а. 9. в. 10. б.

Тест

по оценке качества усвоения курса «Психология управления»

Инструкция: Выберите из нижеуказанных суждений те, которые относятся к одной из трех указанных тем, и внесите номер данного суждения в строке этой темы после знака «№».

Темы:

- Психологические свойства организации (шесть правильных суждений) – № ____
- Человек в организации согласно теориям З. Фрейда, Э. Фромма, В. Франкла, А.С. Макаренко (шесть правильных суждений) – № _____
- Личность руководителя (шесть правильных суждений) – № _____

Суждения.

1. Умение работать больше других и лучше других.
2. Приоритет отношений «руководство – подчинение» как основа успеха.
3. Стремление к самосовершенствованию.
4. Идеологическая зрелость, культура общения.
5. Оптимальная «шлифовка» отношений между людьми повышает производительность труда.
6. Агрессивен, неразумен, сексуален.
7. Приказы и распоряжения «сверху» (волевое давление) подкрепляются инициативой «снизу».
8. Принятие решений, координация и контроль их выполнения.
9. Не выдерживает напряжения, ищет разрядки напряжения, может только работать под влиянием «кнута – пряника».

10. При высокой организованности, сплоченности, «теплом» психологическом климате можно без дополнительных финансовых и материальных затрат добиться высоких результатов труда.
11. Эмоционально-волевая устойчивость, требования от всех хорошей работы, «искоренение» «любимчиков и подхалимчиков».
12. Стремление к самосовершенствованию, самоактуализации.
13. Добиваться гармонии («дерева») промежуточных целей для достижения основной цели организации.
14. Реальная власть лежит в рамках авторитета.
15. Предприимчив, продуктивен, способен приносить пользу.
16. Поиск смысла жизни.
17. Фактор психологической защиты людей.
18. Сочетание интересов: «человек для организаций» и «организация для человека».

Ключи к тесту

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл.

Таблица оценок

№	Оценки	Баллы
1.	отлично	16 – 18
2.	хорошо	13 – 15
3.	удовл.	10 – 12
4.	неудовл.	1 – 9

Ответы

№	Темы	Номера правильных ответов
1.	Психологические свойства организации	2; 5; 7; 10; 13; 18
2.	Человек в организации (Фрейд, Фромм, Франкл, Макаренко)	3; 6; 9; 12; 15; 16
3.	Личность руководителя	1; 4; 8; 11; 14; 17

Тест по оценке качества усвоения курса "Психология групп"

Инструкция: **УКАЖИТЕ ВСЕ ПРАВИЛЬНЫЕ ОТВЕТЫ**

1. А. С. Макаренко внес в социальную психологию групп следующие положения

- а) Коллектив - целеустремлённый комплекс организованных личностей
- б) Коллектив - часть общества, органически связанная с другими коллективами
- в) Коллектив в своём развитии проходит ряд этапов
- г) Коллектив - это контактная общность, социальный организм

УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ

2. Особое состояние малой группы, достигшей высокого, наивысшего уровня социально-психологической зрелости, называется:

- а) коллектив
- б) ассоциация
- в) конгломерат
- г) аудитория

3. Какое количество людей является минимально необходимым для малой группой?

- а) 1
- б) 2-3
- в) 4-5.
- г) 6-7

4. Из перечисленных ниже структур в малой группе отсутствует

- а) Социометрическая структура
- б) Структура власти
- в) Перцептивная структура
- г) Структура коммуникаций

5. Система правил поведения, которой должны придерживаться члены группы называется

- а) Групповыми процессами
- б) Групповыми нормами
- в) Групповыми ценностями
- г) Групповыми санкциями

6. Поощрения и запреты, с помощью которых группа возвращает своего члена на путь соблюдения норм называются

- а) Групповыми процессами
- б) Групповыми нормами
- в) Групповыми ценностями
- г) Групповыми санкциями

Ключи к тесту

№ вопроса	правильные ответы
1	а, б, в
2	а
3	б
4	в
5	б
6	г

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл.

Таблица оценок

Оценки	Баллы
отлично	8
хорошо	5-7
удовл.	3-5
неудовл.	1-2

Тест по дисциплине «Психология конфликта»

Инструкция: Укажите правильный ответ

1. Под конфликтом понимается:

- а). наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями;
- б). наиболее острый способ разрешения противоречий заключающийся в противодействии субъектов конфликта;
- в). разрешение значимых противоречий противодействием участников конфликта сопровождающееся негативными эмоциональными состояниями.

2. Структура конфликта включает в себя следующие компоненты:

- а). стороны/участники конфликта, условия конфликта, конфликтная ситуация, действия участников конфликта, исход/результат конфликта.
- б). стороны/участники конфликта, конфликтная ситуация, предмет конфликта, действия участников конфликта, исход/результат конфликта.

в). стороны/участники конфликта, условия конфликта, предмет конфликта, действия участников конфликта, исход/результат конфликта.

3. В динамике конфликта выделяют следующие основные периоды:

- а). латентный период, открытый период, период управления конфликтом, послеконфликтный период;
- б). латентный период, открытый период, послеконфликтный период;
- в). конфликтогенный период, латентный период, открытый период послеконфликтный период;

3. Выделяются следующие разновидности конфликтов:

- а). конструктивные, продуктивные, деструктивные;
- б). конструктивные, деструктивные;
- в). конструктивные, межгрупповые, межличностные;

4. Под управлением конфликтом понимается:

- а). процесс разрешения конфликта самими участниками или какими то внешними силами (общественными институтами, властью, предпринимателями, специальными лицами и т. д.);
- б). конфликтная ситуация в ходе которой ее участники находят взаимоприемлемое решение возникших противоречий;
- в). процесс контролирования конфликта самими участниками или какими то внешними силами (общественными институтами, властью, предпринимателями, специальными лицами и т. д.).

5. Способами урегулирования конфликта являются:

- а). доминирование, компромисс, интеграция;
- б). регулирование, доминирование, интеграция;
- в). доминирование, регулирование, посредничество.

II. Укажите правильные ответы

6. К факторам, делающим конфликты трудноразрешимыми относятся:

- а). участники рассматривают свои интересы как взаимоисключающие и воспринимают конфликт как борьбу;
- б). различия в восприятии сути конфликта связаны либо с изначальными расхождениями в ценностях сторон, либо с разной интерпретацией сути происходящего;
- в). признание участниками самого факта конфликта, признание существующих разногласий, а также права сторон на свои позиции.

7. К факторам, способствующим успешному урегулированию конфликтов относятся:

- а). направленность работы с конфликтом на регулирование самих проявлений конфликта, предполагающее отказ от бесполезных попыток устранения причин;

- б). институализация конфликта, которая его определенным образом консервирует;
- в) организация конфликтных групп в целях манифестации конфликтов.

8. В производственной сфере чаще встречаются:

- а). конфликты по вертикали в системе формальных отношений;
- б) конфликты связанные с противоречиями организационных структур;
- в). конфликты связанные с противоречиями в оплате и условиях труда.

9. Основными факторами организационных конфликтов являются:

- а). объективные факторы: недостатки в организации производства, неблагоприятные условия труда, несовершенство системы оплаты;
- б). недостатки в деятельности руководителей: ошибочность решений, недостаточная компетентность, недостатки стиля руководства;
- в). противоречия в интересах членов рабочей группы, нарушение внутригрупповых норм поведения, личностные особенности сотрудников.

10. К формам урегулирования производственного конфликта можно отнести:

- а). переговоры;
- б). посредничество;
- в). компромисс;
- г). арбитраж.

№ п/п	Оценки	Баллы
1.	Отлично	9–10
2.	Хорошо	6–8
3.	Удовлетворительно	4–5
4.	Неудовлетворительно	3 и ниже

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл

Ключ к тесту:

1. а. 2. в. 3. б. 4. в. 5. а. 6. а, б. 7. а, в. 8. а, б. 9. а, б, в. 10. а, б, г.

Методические указания по подготовке к практическим занятиям

Методические рекомендации по выполнению лабораторных работ имеют следующую структуру:

- тема практического занятия;
- цели проведения практического занятия по соответствующей теме;
- задания;
- контрольные вопросы;
- рекомендуемая литература.

Уровень сложности выполненных работ зависит от возможности обучающихся и может усложняться. Для реализации заданий в более сложной форме необходимо ознакомиться с существующими видео, ссылки на которые имеются в программе ДПП.

Порядок построения и реализации индивидуальной образовательной траектории в процессе освоения ДПП «Повышение производительности труда на предприятиях посредством внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений»

Построение и реализация индивидуальной образовательной траектории осуществляется поэтапно:

1. Активизация познавательной и преобразовательной деятельности обучающихся (мотивация к индивидуальной образовательной деятельности).
2. Диагностика уровня развития способностей учащегося и его индивидуальных интересов, особенностей, профессиональных задатков и склонностей (диагностический этап). По результатам этой работы может быть составлена «Карта профессионально-личностного саморазвития обучающегося».
3. Разработка индивидуального образовательного маршрута и технологий его реализации.
4. Оценка эффективности реализации индивидуальной образовательной траектории обучающегося (степень сформированности компетенций; успешность профессионального роста).

Разработка индивидуального образовательного маршрута

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – это целенаправленно проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая обучающемуся позиции субъекта выбора, разработки и реализации образовательной программы при осуществлении преподавателями педагогической поддержки его самоопределения и самореализации.

Методика построения индивидуального образовательного маршрута

Продвижение в индивидуальном образовательном маршруте строится по следующим профессионально-личностным особо важным линиям:

- линия личностного роста;
- линия знаний, умений, навыков, опыта (компетентностно-образовательная);
- линия профессионального саморазвития.

При проектировании индивидуального образовательного маршрута учитываются:

1. Профессиональный опыт обучающихся, их профессиональные потребности, интересы, запросы.
2. Профессиональные дефициты.
3. Степень освоения обучающимися учебного материала, лежащего в основе формирования и развития профессиональных компетенций.
4. Индивидуальный темп, скорость продвижения обучающихся в обучении.
5. Степень сформированности социальных и познавательных мотивов.
6. Степень сформированности уровня образовательной (самообразовательной) деятельности.
7. Индивидуально-типологические особенности обучающихся (темперамент, характер, способности).

Структура индивидуального образовательного маршрута включает *целевой, содержательный, технологический, организационно-педагогический, результативный компоненты.*

Преподаватели, реализующие ДПП, оказывают помощь обучающимся в составлении индивидуальных образовательных (самообразовательных) программ, опираясь в первую очередь на содержание базовой программы.

Главный вопрос всякой образовательной программы или маршрута: как структурировать материал? Приступая к созданию индивидуального образовательного маршрута, преподаватель определяет, по какому типу структурирован материал в ДПП.

Разработка индивидуального образовательного маршрута проводится поэтапно:

1 этап – диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций

Для диагностики слушателям предлагается пройти анкетирование, по результатам анализа которого будут определены:

- уровень знаний в области разработки сайтов до обучения;
- уровень программирования на языках высокого уровня;
- знания объектно-ориентированного стиля программирования;
- цели обучения слушателя;
- желание обучиться конкретному языку для программирования сайтов.

2 этап – постановка индивидуальных обучающих целей и задач

Обучающиеся знакомятся с ДПП, ее целевым назначением, учебные элементы (темы), которые им предстоит освоить самостоятельно с использованием ДОТ, видеозаписей (видеолекций), посредством стажировки, работы с учебной литературой и выстраивают свой индивидуальный пошаговый вариант освоения каждой темы (то есть то, как они ее видят в идеале; в дальнейшем происходит достраивание этого идеала).

Исходя из результатов диагностики и выбора обучающимися тем, преподаватель оказывает помощь каждому обучающемуся в определении **целей и задач маршрута**. В процессе освоения ДПП возможны изменения в их определении.

3 этап – выявление модулей, разделов, дидактических единиц, которые каждый обучающийся осваивает в соответствии с личностных особенностей

Обучающиеся выступают в роли организатора своего дополнительного профессионального образования, что находит выражение в определении целей, задач, выборе содержания, определении конечных результатов и уровня освоения ДПП, вариантов проектной деятельности и форм их представления, составлении плана работы, отборе средств и способов деятельности, выстраивании системы контроля и оценки деятельности. Создается индивидуальная программа обучения на определенный период освоения ДПП (занятие, тема, раздел, курс), а также на межкурсовой период.

5 этап – разработка индивидуальной образовательной программы

Основные направления обучения зависят от выбранной траектории. Группы формируются согласно выявленным интересам, потребностям, профессиональным дефицитам и с учетом входных знаний, необходимых для освоения ДПП.

По желанию слушатели могут углубить свои знания, опережая других слушателей. Для получения информации по углубленному изучению можно проработать онлайн-курсы (в списке литературы имеются ссылки) и разработать итоговый проект на желаемом уровне.

6 этап – интеграция с другими специалистами

Разработчик маршрута, проанализировав результаты диагностики и исходя из содержания учебного плана и решает, нужно ли для достижения поставленной цели привлечь к работе с обучающимся других специалистов.

7 этап – демонстрация личных образовательных продуктов обучающимся и коллективное их обсуждение

Организуется работа по выявлению проблем. Способы демонстрации результатов: показ достижений, персональная выставка, презентация – портфолио достижений, защита проекта и др.

8 этап – самооценка качества освоения программы

Выявление индивидуальных и общих образовательных продуктов деятельности, фиксирование видов и способов деятельности. Полученные результаты деятельности сопоставляются с целями образовательной деятельности.

Каждый обучающийся оценивает свою деятельность и конечный продукт, уровень личных изменений.

Возможно использование следующих примерных вопросов:

- Какие цели я ставил перед собой в начале освоения ДПП? (чего я хотел добиться)
- Какие действия я спланировал для достижения поставленной цели? (что я должен сделать)
- Удалось ли мне реализовать задуманное? (что я сделал для достижения цели)
- Какова эффективность моих действий? (чему научился и что еще необходимо сделать)

Большую важность приобретает **развитие оценочной компетентности**. Необходимо добиться того, чтобы слушатели ДПП сами становились в позицию экспертов собственной проектной деятельности и осмысливали процедуры экспертизы как важное средство управления своим индивидуальным образовательным маршрутом.

Предмет экспертизы не должен исчерпываться конечным продуктом их проектной деятельности.