


ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПРАВА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 4 от «17» февраля 2022 г.

Зав. кафедрой  /И.А. Макаренко

Согласовано:
Председатель УМК Института права

 /М.Б. Кострова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

дисциплина

Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений

Обязательная часть

программа специалитета

Специальность


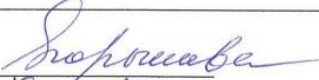
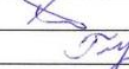
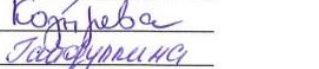


40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

Специализация

Гражданско-правовая

Квалификация

Юрист

Разработчик (составитель): к.ю.н., доцент Егорышева Е.А. к.ю.н., доцент Козырева И.Е. ассистент Гайфуллина А.Р.		
		
		

Для приема: 2022

Уфа - 2021 г.

Рабочая программа дисциплины *утверждена* на заседании кафедры криминалистики протокол № 4 от «17» февраля 2022 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры криминалистики, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры криминалистики, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры криминалистики, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)
4. Фонд оценочных средств по дисциплине
 - 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Имеет представление о разработке командной стратегии для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знать: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива.
		УК-3.2. Выработывает стратегию работы в команде	УК-3.2. Уметь: разрабатывать стратегию работы в команде
		УК-3.3. Организует работу команды и руководит ею	УК-3.3. Уметь: формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат Владеть: навыками общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1. Определяет приоритеты собственной деятельности	УК 6.1. Знать: основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности. Уметь: определять приоритеты собственной деятельности
		УК-6.2. Реализует намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств и	УК-6.2. Уметь: реализовать намеченные цели собственной деятельности

		личных возможностей	с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.
		УК-6.3. Применяет способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и образования в течение всей жизни.	УК-6.3. Уметь: применять принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни. Владеть: навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.
Правоохранительная деятельность	ОПК-8. Способен применять методы психической регуляции для профессиональной деятельности и психического состояния, в том числе в сложных и экстремальных условиях, применять психологические методы, приемы и средства профессионального общения, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности, обеспечивать решение профессиональных задач психологическими методами, средствами и приемами	ОПК-8.1. Проявляет готовность оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции	ОПК-8.1. Знать: методы психической регуляции Уметь: оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции
		ОПК-8.2. Использует психологические методы, приемы и средства профессионального общения в целях предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности	ОПК-8.2. Знать: психологические методы, приемы и средства профессионального общения Уметь: использовать психологические методы, приемы и средства профессионального общения. Владеть: навыками предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности
		ОПК-8.3. Применяет при решении	ОПК-8.3. Знать: психологические

		профессиональных психологические задачи методы, средства и приемы	методы, средства и приемы. Уметь: применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.
--	--	---	---

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений» относится к обязательной части.

Дисциплина изучается на 5 курсе в 9 семестре по очной форме обучения, 5 курсе семестре А очно-заочной формы обучения и 5 курсе зимней и летней сессии заочной формы обучения.

Цель изучения дисциплины «Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений»: формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков применения современной психологической методологии к изучению психических процессов у людей, причастных к управлению, к решению проблем управления трудовым коллективом в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код и формулировка компетенции Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
УК-3.1. Имеет представление о разработке командной стратегии для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знать: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива.	Демонстрирует отсутствие сформировавшихся знаний, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в основах командообразования; способах подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципах командной работы; основах психологии личности, среды, группы, коллектива.	Демонстрирует систематические сформировавшиеся знания, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в основах командообразования ; способах подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципах командной работы; основах психологии

			личности, среды, группы, коллектива.
УК-3.2. Вырабатывает стратегию работы в команде	УК-3.2. Уметь: разрабатывать стратегию работы в команде	Демонстрирует отсутствие сформировавшихся умений, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в разработке стратегии работы в команде.	Демонстрирует систематические сформировавшиеся умения, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в разработке стратегии работы в команде.
УК-3.3. работу команды и руководит ею	УК-3.3. Уметь: формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат Владеть: навыками общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде	Демонстрирует отсутствие сформировавшихся умений, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в формировании требований к членам команды, подборе членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; применении принципов и методов организации командной работы; оценивании вклада каждого члена команды в общий результат . Демонстрирует отсутствие сформировавшихся навыков, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в применении навыков общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.	Демонстрирует систематические сформировавшиеся умения, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в формировании требований к членам команды, подбیره членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; применении принципов и методов организации командной работы; оценивании вклада каждого члена команды в общий результат. Демонстрирует систематические сформировавшиеся навыки, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в применении навыков общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.

Код и формулировка компетенции Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни (УК-6).

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
УК-6.1. Определяет приоритеты собственной деятельности	УК-6.1. Знать: основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности. Уметь: определять приоритеты собственной деятельности.	Демонстрирует отсутствие сформировавшихся знаний, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в знании основных принципов самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности. Демонстрирует отсутствие сформировавшихся умений, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в определении приоритетов собственной деятельности.	Демонстрирует систематические сформировавшиеся знания, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в знании основных принципов самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности.. Демонстрирует отсутствие сформировавшихся умений, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в определении приоритетов собственной деятельности.
УК-6.2. Реализует намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств и личных возможностей	УК-6.2. Уметь: реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.	Демонстрирует отсутствие сформировавшихся умений, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в умении реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного	Демонстрирует систематические сформировавшиеся умения, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в умении реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы;

		результата.	критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.
УК-6.3. Применяет способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и образования в течение всей жизни.	УК-6.3. Уметь: применять принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни. Владеть: навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.	Демонстрирует отсутствие сформировавшихся умений, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в применении принципов образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни. Демонстрирует отсутствие сформировавшихся навыков, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в применении навыков рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.	Демонстрирует систематические сформировавшиеся умения, характеризующиеся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в применении принципов образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни. Демонстрирует систематические сформировавшиеся навыки, характеризующиеся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в применении навыков рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.

Код и формулировка компетенции **Способен применять методы психической регуляции для оптимизации профессиональной деятельности и психического состояния, в том числе в сложных и экстремальных условиях, применять психологические методы, приемы и средства профессионального общения, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности, обеспечивать решение профессиональных задач психологическими методами, средствами и приемами (ОПК-8)**

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
ОПК-8.1. Проявляет готовность оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции	ОПК-8.1. Знать: методы психической регуляции. Уметь: оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции.	Демонстрирует отсутствие сформировавшихся знаний, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в знании методов психической регуляции Демонстрирует отсутствие сформировавшихся умений, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в оптимизировании профессиональной деятельности и психическом состоянии, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции	Демонстрирует систематические сформировавшиеся знания, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в знании методов психической регуляции Демонстрирует систематические сформировавшиеся умения, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в применении оптимизации профессиональной деятельности и психического состояния, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции.
ОПК-8.2. Использует психологические методы, приемы и средства профессионального общения в целях предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности	ОПК-8.2. Знать: психологические методы, приемы и средства профессионального общения Уметь: использовать психологические методы, приемы и средства профессионального общения. Владеть: навыками предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных	Демонстрирует отсутствие сформировавшихся знаний, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в знании психологических методов, приемов и средств профессионального общения психологических методов, приемов и средств профессионального общения	Демонстрирует систематические сформировавшиеся знания, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в знании психологических методов, приемов и средств профессионального

	<p>ситуаций в процессе профессиональной деятельности деятельности</p>	<p>Демонстрирует отсутствие сформировавшихся умений, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в применении</p> <p>Демонстрирует отсутствие сформировавшихся навыков, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в умении использовать психологические методы, приемы и средства профессионального общения.</p> <p>Демонстрирует отсутствие сформировавшихся навыков, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в применении навыков предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>	<p>общения.</p> <p>Демонстрирует систематические сформировавшиеся умения, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в умении использовать психологические методы, приемы и средства профессионального общения.</p> <p>Демонстрирует систематические сформировавшиеся умения, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в применении</p> <p>Демонстрирует систематические сформировавшиеся навыки, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в применении навыков предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p>
<p>ОПК-8.3. Применяет при решении профессиональных психологические средства и приемы</p>	<p>ОПК-8.3. Знать: психологические методы, средства и приемы. Уметь: применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.</p>	<p>Демонстрирует отсутствие сформировавшихся знаний, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в знании психологических методов, средств и приемы.</p> <p>Демонстрирует отсутствие сформировавшихся</p>	<p>Демонстрирует систематические сформировавшиеся знания, характеризующееся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в знании психологических</p>

		умений, в том числе существенные пробелы в них, допускает грубые ошибки и неточности в применении при решении профессиональных задач психологических методов, средств и приемов	методов, средств и приемов. Демонстрирует систематические сформировавшиеся умения, характеризующиеся своей полнотой и системностью, не допускает каких-либо неточностей и погрешностей в применении при решении профессиональных задач психологических методов, средств и приемов
--	--	---	--

Показатели сформированности компетенции:

«зачтено» выставляется, если обучающийся усвоил материал по программе дисциплины, способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки;

«не зачтено» выставляется, если обучающийся не усвоил материал по программе дисциплины, не способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки.

При очной форме обучения в результате оценивания выставляются баллы за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины. Итоговый рейтинг успеваемости студентов складывается из суммы баллов, набранных студентом за всю работу в течение семестра (включая итоговый контроль).

Шкалы оценивания для очной формы обучения:

для зачета:

«зачтено» - от 60 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);

«не зачтено» - менее 60 баллов.

При заочной и очно-заочной формах обучения в результате оценивания выставляется оценка за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в содержании рабочей программы.

Шкалы оценивания для заочной и очно-заочной форм обучения:

«зачтено»;

«не зачтено».

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
УК-3.1. Имеет представление о разработке командной стратегии для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знать: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы,	1. опрос, 2. конспект; 3. проверка заполнения таблиц; 4. выступление с презентациями;

	коллектива.	5. проверка эссе, 6. проверка реферата
УК-3.2. Вырабатывает стратегию работы в команде	УК-3.2. Уметь: разрабатывать стратегию работы в команде	1. проверка заполнения таблиц; 2. выступление с презентациями; 3. проверка эссе, 4. проверка реферата
УК-3.3. работу команды и руководит ею	УК-3.3. Уметь: формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат.	1. проверка заполнения таблиц; 2. выступление с презентациями; 3. проверка эссе, 4. проверка реферата
	Владеть: навыками общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.	1. проведение интерактивных упражнений; 2. тестирование 3. письменное задание
УК-6.1. Определяет приоритеты собственной деятельности	УК-6.1. Знать: основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности	1. опрос, 2. конспект; 3. проверка заполнения таблиц; 4. выступление с презентациями; 5. проверка эссе, 6. проверка реферата
	Уметь: определять приоритеты собственной деятельности	1. проверка заполнения таблиц; 2. выступление с презентациями; 3. проверка эссе, 4. проверка реферата
УК-6.2. реализует намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств и личных возможностей	УК-6.2. Уметь: реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.	1. проверка заполнения таблиц; 2. выступление с презентациями; 3. проверка эссе, 4. проверка реферата
УК-6.3. применяет способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.3. Уметь: применять принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни.	1. проверка заполнения таблиц; 2. выступление с презентациями; 3. проверка эссе, 4. проверка реферата
	Владеть: навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.	1. проведение интерактивных упражнений; 2. тестирование 3. письменное задание

<p>ОПК-8.1. Проявляет готовность оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции.</p>	<p>ОПК-8.1. Знать: методы психической регуляции.</p>	<p>1. опрос, 2. конспект; 3. проверка заполнения таблиц; 4. выступление с презентациями; 5. проверка эссе, 6. проверка реферата</p>
	<p>Уметь: оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции.</p>	<p>1. проверка заполнения таблиц; 2. выступление с презентациями; 3. проверка эссе, 4. проверка реферата</p>
<p>ОПК-8.2. Использует психологические методы, приемы и средства профессионального общения в целях предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-8.2. Знать: психологические методы, приемы и средства профессионального общения.</p>	<p>1. опрос, 2. конспект; 3. проверка заполнения таблиц; 4. выступление с презентациями; 5. проверка эссе, 6. проверка реферата</p>
	<p>Уметь: использовать психологические методы, приемы и средства профессионального общения.</p>	<p>1. проверка заполнения таблиц; 2. выступление с презентациями; 3. проверка эссе, 4. проверка реферата</p>
	<p>Владеть: навыками предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>	<p>2. проведение интерактивных упражнений; 2. тестирование 3. письменное задание</p>
<p>ОПК-8.3. Применяет при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы</p>	<p>ОПК-8.3. Знать: психологические методы, средства и приемы.</p>	<p>1. опрос, 2. конспект; 3. проверка заполнения таблиц; 4. выступление с презентациями; 5. проверка эссе, 6. проверка реферата</p>
	<p>Уметь: применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.</p>	<p>1. проверка заполнения таблиц; 2. выступление с презентациями; 3. проверка эссе, 4. проверка реферата</p>

Рейтинг – план дисциплины

Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений
 специальность: 40.05.01 – Правовое обеспечение национальной безопасности
 Курс 5, семестр 9

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1. Тема 1. Введение в Психологию управления Тема 2. Психологические методы изучения субъектов и объектов управления				27
Текущий контроль				12
опрос	1	2	0	2
проверка эссе	2	1	0	2
проверка конспектов	1	1	0	1
проверка таблиц	1	1	0	1
выступление с презентациями	2	1	0	2
проведение интерактивных упражнений	2	1	0	2
проверка реферата	2	1	0	2
Рубежный контроль	Тестирование		0	15
Модуль 2: Тема 3. Психологические факторы эффективности управленческой деятельности. Тема 4. Основные психологические теории и подходы в контексте управленческих задач. Тема 5. Типология субъектов и объектов управления				26
Текущий контроль				6
опрос	1	1	0	1
проверка конспектов	1	1	0	1
выступление с презентациями	2	1	0	2
проверка эссе	2	1	0	2
2. Рубежный контроль по темам	Письменное задание		0	20
Модуль 3: Тема 6. Управленческое общение. Тема 7. Коммуникативная компетентность. специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Тема 8. Собеседование как особый вид управленческой коммуникации. Тема 9. Ведение деловых переговоров. Тема 10. Эмоции и эмоциональные состояния в контексте управленческих задач. Тема 11. Психология конфликта. Тема 12. Технологии самопрезентации и публичных выступлений в профессиональной деятельности.				47
Текущий контроль				32
опрос	1	7	0	7
проверка эссе	2	2	0	4
проверка конспектов	1	6	0	6
проверка таблиц	1	1	0	1

выступление с презентациями	2	5	0	10
проведение интерактивных упражнений	2	1	0	2
проверка реферата	2	1	0	2
Рубежный контроль	Тестирование		0	15
Поощрительные баллы				до 10
1. Активное участие на практических занятиях			0	1
2. Публикация статей			0	2
3. Участие в конкурсах, олимпиадах			0	2
4. Участие в научных и научно-практических конференциях			0	2
5. Выполнение заданий повышенной сложности			0	3
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий				-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)				-10
Итоговый контроль				
Зачет				-

Примеры оценочных средств

Вопросы для опроса

Тема 1. Введение в Психологию управления

Предмет и объект психологии управления.

Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины.

Различие теоретической (научно-исследовательской) и научно-практической психологии (по Ю.М.Забродину и В.В.Новикову).

Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление.

Критерии оценки (в баллах)

- **1 балл** выставляется студенту, если обучающийся дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Обучающийся без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- **0 баллов** выставляется обучающемуся, если обучающийся не ответил на вопросы.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Зачтено - выставляется студенту, если обучающийся дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Обучающийся без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

Не зачтено - выставляется обучающемуся, если обучающийся не ответил на вопросы.

Заполнение таблиц.

Составьте сводную таблицу Социально-психологические методы управления.

Социальные методы управления	Психологические методы управления
1.	1.
2.	2.

3.	3.
----	----

Критерии оценки (в баллах):

0 баллов – таблица не заполнена.

1 балл – таблица заполнена верно.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Не зачтено – таблица не заполнена.

Зачтено – таблица заполнена верно.

Примерный конспект по теме 1:

Термин психология управления стал употребляться в России еще в 20-е годы прошлого столетия в связи с распространением так называемой научной организацией труда (НОТ). На тот момент психология управления должна была решать две основных задачи: а) подбор сотрудников к задачам производства в соответствии с их индивидуальными качествами; б) воздействие на активность работников посредством системы стимулирования. Уже в трудах отечественных исследователей 20-30-х годов 20 века (А.К.Гастева, П.М.Керженцева, С.С.Чахотина и др.) появляются темы, связанные с психологическими проблемами управления. Но в самостоятельную научную отрасль психология управления выделилась в 60-е годы 20 столетия и связан этот факт с именами Е.Е. Вендрова и Л.И. Уманского. Основными задачами того времени были : -проблемы производственных групп и коллективов, - психология личности руководителя, - подготовка и подбор управленческих кадров.

Таким образом, четко сформировались проблемы психологии управленческой деятельности. К концу 20-го века психология управления – это интенсивно развивающееся научное направление, которое можно охарактеризовать следующими особенностями: - прикладной характер разрабатываемых проблем; - интеграция психолого-управленческих знаний, осуществляемая путем объединения достижений различных наук; - рассмотрение управления в сфере бизнеса и деловых отношений.

Критерии оценки (в баллах):

1 балл – конспект написан кратко (конспект ориентировочно не должен превышать 1/8 от первичного текста); ясная, чёткая структуризация материала, что обеспечивает его быстрое считывание, схватывание общей логики и т. д.; научная корректность; оригинальность индивидуальной обработки материала (наличие вопросов, Я-суждений, своих символов и знаков и т. д.); адресность (чёткое фиксирование выходных данных, указание страниц цитирования и отдельных положений).

0 баллов – конспект не сдан или конспект сдан не в срок, также имеются недочеты в грамотности изложения конспекта.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Зачтено – конспект написан кратко (конспект ориентировочно не должен превышать 1/8 от первичного текста); ясная, чёткая структуризация материала, что обеспечивает его быстрое считывание, схватывание общей логики и т. д.; научная корректность; оригинальность индивидуальной обработки материала (наличие вопросов, Я-суждений, своих символов и знаков и т. д.); адресность (чёткое фиксирование выходных данных, указание страниц цитирования и отдельных положений).

Не зачтено – конспект не сдан или конспект сдан не в срок, также имеются недочеты в грамотности изложения конспекта.

Презентации по теме 1.

1. Различие теоретической (научно-исследовательской) и научно-практической психологии (по Ю.М.Забродину и В.В.Новикову).
2. Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление.

Критерии оценки (в баллах):

0 баллов – презентация не сделана студентом.

1 балл - слайды презентации систематизированы и представляют логическое продолжение друг друга, идеи четко сформированы, текст доступен, рисунки и фотографии, приведенные в презентации, но не все рисунки и фотографии соответствуют основному тексту.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Не зачтено – презентация не сделана студентом.

Зачтено - слайды презентации систематизированы и представляют логическое продолжение друг друга, идеи четко сформированы, текст доступен, рисунки и фотографии, приведенные в презентации, но не все рисунки и фотографии соответствуют основному тексту.

Примерная тематика рефератов к теме 1.

1. Соотношение понятий «психология», «психология управления» и «практическая психология» - в чем различие?
2. Связь психологии управления с другими науками об управлении.
3. Для чего будущему специалисту в области правового обеспечения национальной безопасности нужны знания в области психологии управления?
4. Какие психологические направления и дисциплины могут быть положены в основу психологии управления?

Требования к написанию реферата по дисциплине «Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений»:

- титульный лист должен включать название дисциплины, тему реферата, Ф.И.О. студента, отделение, курс, факультет, на котором обучается студент.
- план-оглавление;
- введение (включает постановку вопроса, объяснение выбора темы, ее значимости и актуальности, формулировки цели и задач реферата, краткую характеристику используемой литературы);
- основная часть (каждый из ее разделов раскрывает отдельную проблему или одну из ее сторон и логически является продолжением друг друга. Данный компонент реферата предполагает подразделение на параграфы, количество и название параграфов определяется самим студентом исходя из рассмотренного и проанализированного материала);
- заключение (подводятся итоги или делаются обобщенные выводы по теме реферата, могут быть предложены рекомендации);
- литература.

Как правило, при написании реферата используется не менее 5-10 различных источников, допускается включение таблиц, графиков, схем.

Критерии оценки:

- соответствие теме;
- глубина изучения и обобщения материала;
- адекватность выбора и полнота использования литературных источников;
- правильность оформления реферата.

Критерии оценки (в баллах):

2 балла	1 балл	0 баллов
Присутствуют все компоненты работы. Представлен анализ нескольких источников рекомендованной литературы. Грамотные ответы на вопросы по проблеме.	Присутствуют не все компоненты работы. Не представлен анализ нескольких источников рекомендованной литературы. - Отсутствуют некоторые вопросы по проблеме.	- Работа не выполнена.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Зачтено - Присутствуют все компоненты работы. Представлен анализ нескольких источников рекомендованной литературы. Грамотные ответы на вопросы по проблеме.

Не зачтено – работа не выполнена.

Примерное интерактивное упражнение к теме 1.

Интерактивное упражнение.

1. Работа в малых группах по 3-4 человека: Попробуйте самостоятельно сформулировать определение понятия «психология управления». Проконсультируйтесь с преподавателем. Что является ключевым фактором психологии управления?

Критерии оценки (в баллах):

- **2 балла** выставляется студенту, если он проявляет активность, новаторство, аргументированность выдвинутых ими предложений, умеет принимать оптимальные решения, уровень культуры делового общения, использует при выработке решений рекомендуемые приемы и методы, не превышает лимита времени игры (при работе в команде);

- **1 балл** выставляется студенту, если допускает значительные ошибки или противоречия в решении поставленного вопроса или проблемы, значительно превышен лимит времени игры, также студент или команда не коммуникабелен(ны) при проведении игры, не умеет(ют) согласовывать, возникшие при обсуждении условия игры проблемы, но тем не менее проявляют умение рационально принимать решения;

- **0 баллов** – студент не ответил ни на один вопрос.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Зачтено выставляется студенту, если он проявляет активность, новаторство, аргументированность выдвинутых ими предложений, умеет принимать оптимальные решения, уровень культуры делового общения, использует при выработке решений рекомендуемые приемы и методы, не превышает лимита времени игры (при работе в команде);

Не зачтено - студент не ответил ни на один вопрос.

Тема 2. Психологические методы изучения субъектов и объектов управления.

Вопросы для опроса

Методы наблюдения.

Метод интроспекции.

Методы индивидуальной и групповой работы.

Психодиагностика в профессиональной деятельности специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере.

Структура разделов психодиагностических методов.

Психодиагностические задачи.

Источники ошибок в психодиагностике.

Исследование памяти, внимания, мышления, интеллекта, личностных особенностей, диагностика межличностных и межгрупповых отношений.

Профориентационные тесты.

Проективные методы.

Социометрия.

Ситуативная диагностика в тренинге.

Методы интервью и анкетирования.

Критерии оценки (в баллах):

- **1 балл** выставляется студенту, если обучающийся дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Обучающийся без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- **0 баллов** выставляется обучающемуся, если обучающийся не ответил на вопросы.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Зачтено выставляется студенту, если обучающийся дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Обучающийся без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

Не зачтено выставляется обучающемуся, если обучающийся не ответил на вопросы.

Примерные темы эссе:

1. Этическая проблема использования методов психологического тестирования.
2. Ограничения и правила проведения психологического исследования в организации.
3. Виды психологических тестов.
4. Психологический тренинг как метод работы с персоналом организации.

Критерии оценки эссе

Критерий	Требования к эссе	0 баллов	1 балл	2 балла
Знание и понимание теоретического материала	- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы	эссе не написано	-рассматриваемые понятия определены не четко и не полно, не приведены соответствующие примеры,	- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы
Анализ и оценка информации	- грамотно применяется категория анализа, - умело используются приемы сравнения и	эссе не написано	не использованы приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи	- грамотно применяется категория анализа, - умело

	<p>обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений,</p> <ul style="list-style-type: none"> - объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме 		<p>понятий и явлений, не объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему</p>	<p>используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений,</p> <ul style="list-style-type: none"> - объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме
<p>Построение суждений</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка, - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи 	<p>эссе не написано</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изложение не ясное и не четкое, - некоторые приводимые доказательства не логичны 	<ul style="list-style-type: none"> - изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка, - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Критерий	Требования к эссе	Не зачтено	Зачтено
<p>Знание и понимание теоретического материала</p>	<ul style="list-style-type: none"> - рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы 	<p>эссе не написано</p>	<ul style="list-style-type: none"> - рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы
<p>Анализ и оценка информации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - грамотно применяется категория анализа, - умело используются приемы сравнения и 	<p>эссе не написано</p>	<ul style="list-style-type: none"> - грамотно применяется категория анализа, - умело используются приемы сравнения и

	<p>обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме</p>		<p>обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме</p>
<p>Построение суждений</p>	<p>- изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка, - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи</p>	<p>эссе не написано</p>	<p>- изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка, - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи</p>

**Тема 5. Типология субъектов и объектов управления.
Вопросы для опроса**

Психологические типы личности.

Разнообразие типологических подходов.

Типология личности К.Г.Юнга (1920г).

Пары противоположных качеств: экстраверсия (E) – интроверсия (I), здравомыслие (S) – интуиция (N), логичность(Т) – чувствование (F) и варианты их сочетания .

Типология И.Майерс-К.Бриггс (1950г.): дополнение к типологии К.Г.Юнга планирование (J) – импульсивность(P), описание 16 психологических портретов личности.

Типологический подход Д.Кейрси (1956г.): четыре типа профессионального темперамента – Эпиметей, Дионис, Прометей, Аполлон.

Определение темперамента по Д.Кейрси как свойства, придающего неповторимое своеобразие всем проявлениям личности, призванное нацелить на то, что отличает каждого человека от других людей. Психологический портрет по Д.Кейрси как набор личностных качеств человека, определяющих его стиль и сферу деятельности.

Теория профессиональных типов личности Д.Голланда (1974). Гексогон Д.Голланда: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический типы профессиональной направленности.

Характеристика каждого типа по следующим параметрам: цели, восприятие себя, предпочитаемый способ поведения, индивидуальный стиль, проблема взаимодействия с представителями другой направленности.

Определение кода профессионального типа личности.

Профессиональная среда. Соотношение профессионального типа личности и профессиональной среды.

Письменное задание на тему: «Психологические портреты по И.Майерс-К.Бриггс. Основная интерпретация. Применение в практике правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере» (выполняется письменно–рубежный контроль):

Критерии оценки (в баллах):

- 0 баллов** - обучающийся не выполнил письменное задание.
- 5 баллов** - обучающийся верно выполнил 1 задания из 4.
- 10 баллов** - обучающийся верно выполнил 2 задания из 4.
- 15 баллов** - обучающийся верно выполнил 3 задания из 4.
- 20 баллов** - обучающийся верно выполнил 4 задания из 4.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

- Не зачтено** - обучающийся не выполнил письменное задание.
- Зачтено** - обучающийся верно выполнил 4 задания из 4.

Примерные задания для тестирования по темам 1-12.

Описание теста:

Данный тест состоит из четырех заданий: необходимо выбрать единственно правильный вариант из предложенных вариантов.

Пример варианта теста:

- 1. Психология становится наукой:**
 - A. В середине XX века
 - B. В конце XVIII века
 - C. В конце XIX века
 - D. В середине XVII века
- 2. Психология управления зарождается:**
 - A. В середине XX века
 - B. В конце XVIII– начале XIX века
 - C. В конце XIX – начале XX века
 - D. В середине XVII века
- 3. Зарождение психологии управления связано со взглядами:**
 - A. А. Файоля
 - B. З. Фрейда
 - C. Ч. Ломброзо
 - D. А. Маслоу
- 4. Разделом психологии управления не является:**
 - A. Психология лидерства
 - B. Психология конфликта
 - C. Психология общения
 - D. Судебная психология
- 5. Автор, являющийся основоположником доктрины «человеческих отношений» в системе управления:**
 - A. Ф. Тейлор
 - B. Д. Макгрегор
 - C. М. Вебер
 - D. Э. Мэйо
- 6. Какой метод исследования психики человека специально разработан для выявления его неосознаваемых (или малоосознаваемых) личностных качеств:**
 - A. Наблюдение

- В. Беседа
- С.Проективный метод
- Д/Эксперимент

7. Какой метод исследования психики человека относится к группе высокоформализованных методов:

- А. Наблюдение
- В. Тест
- С. Беседа
- Д. Биографический метод

8. Социально-психологическим методом, используемым для изучения положения индивида в группе, является:

- А. Биографический метод
- В. Референтометрия
- С. Социометрия
- Д. Моделирование

9. Социометрия, сначала как теория, затем как социально-психологический тест, была создана:

- Г. Айзенком
- Д. Кеттеллом
- К. Левиным
- Д. Морено

10. Метод, относящийся к группе коррекционно-развивающих методов психологии управления, относится:

- А. Контент-анализ
- В. Тренинг
- С. Эксперимент
- Д. Тест

Описание методики оценивания:

Критерии оценки тестирования (в баллах) для очной формы обучения (с учетом модульно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Тестирование предусмотрено для очной формы обучения в качестве формы рубежного контроля. Обучающийся во время рубежного контроля должен ответить на 30 вопросов теста, правильный ответ на каждый вопрос теста оценивается в 0,5 балла. Максимальный балл за рубежный контроль – 15 баллов.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Не зачтено выставляется в случае, если студент решил правильно менее 10 % заданий;

Зачтено выставляется в случае, если студент решил правильно от 70 до 100 % заданий.

Вопросы к зачету для очно-заочной и заочной форм обучения:

1. Предмет и объект психологии управления.
2. Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины.
3. Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление.
4. Метод интроспекции.
5. Методы индивидуальной и групповой работы.
6. Психодиагностика в профессиональной деятельности специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере.
7. Основные функции управления в контексте практической психологии: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивирование и контроль в деятельности руководителя.

8. Три уровня решения управленческих задач: индивидуальный, групповой, межорганизационный.
9. Способности и умения эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере: наличие четких личных целей, разумных личностных ценностей, знание современных управленческих подходов, понимание изменчивых и противоречивых ситуаций, умение принимать решение в экстремальных ситуациях и др.
10. Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности.
11. Психологический контекст целеполагания.
12. Структура индивидуальности. «Я-концепция» эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере.
13. Нейролингвистическое программирование как эффективный метод решения управленческих задач: основные понятия и приемы.
14. Психологические типы личности. Разнообразие типологических подходов. Типология личности К.Г.Юнга (1920г).
15. Типологический подход Д.Кейрси (1956г.): четыре типа профессионального темперамента – Эпиметей, Дионис, Прометей, Аполлон.
16. Теория профессиональных типов личности Д.Голланда (1974).
17. Руководитель как субъект общения. Понятие общения, восприятия и понимания.
18. Структура общения: коммуникация, перцепция, интеракция. Психологические аспекты общения. Барьеры общения.
19. Психологические приемы работы с информацией. Коммуникативная «воронка». Обратная связь (ответная реакция партнера по общению) в системе управления.
20. Базовые коммуникативные умения. «Языки общения»: вербальный, невербальный, язык собственной ценности.
21. Идентификация, рефлексия, эмпатия, конгруэнтность.
22. Фазы деловой беседы: подготовительная, фаза установление раппорта, фаза сбора текущей информации, фаза аргументации и нейтрализации возражений, принятие решения, резюме, анализ проведенной беседы.
23. Психологические приемы эффективной управленческой коммуникации на каждой фазе деловой беседы. Приемы установления раппорта.
24. Правила составления резюме. Типичные ошибки резюме выпускников ВУЗов. Типичные ошибки прохождения собеседования. Эффективные приемы.
25. Психологический подход к переговорам. Переговоры как практика межгруппового взаимодействия. Переговоры как совместная деятельность.
26. Переговоры в ситуации конфликта. Переговоры с агрессивным партнером. Посредничество в переговорном процессе. Условия проведения переговоров с посредником. Обязанности посредника.
27. Определение понятия «конфликт». Функции конфликта.
28. Элементы конфликта: субъекты конфликта, противоречие, объект конфликта, противодействие.
29. Динамика конфликта. Стадии конфликта.
30. Типология конфликта.
31. Природа противоречия: информационная, структурная, ценностная, поведенческая. Межличностные и межгрупповые конфликты. Стратегии поведения в конфликте по К.Томасу: избегание, приспособление, конфронтация (соперничество), компромисс, сотрудничество.
32. Конфликты в организации Информационный конфликт. Структурный конфликт.
33. Конфликт отношений. Конфликт интересов. Поведенческий конфликт.

34. Управление конфликтом. Изменение конфликтной ситуации. Локализация и фрагментация конфликта. Определение интересов сторон. Посредничество в конфликте.
35. Конфликт «начальник-подчиненный». Конфликты коллег.
36. Эмоциональный аспект конфликтов. Негативные стороны конфликта в организации: ухудшение коммуникаций, падение авторитета руководителя, рост напряженности между уровнями управления, снижение эффективности производства. Позитивные стороны организационного конфликта: преодоление застоя, определение слабых мест в организационной культуре, пересмотр лидерства.
37. Самопрезентация специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Вербальная и невербальная самопрезентация. Ораторское искусство специалиста как фактор эффективной самопрезентации.
38. Уверенность в себе как базовое качество субъекта управления.
39. Презентационные особенности женского и мужского стилей поведения.
40. Подготовка выступления с целью самопрезентации.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

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

Основная:

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. Москва : Издательство Юрайт, 2020. 320 с. [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-upravleniya-450529>.
2. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. Москва : Издательство Юрайт, 2019. 373 с. [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-upravleniya-432990>.
3. Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие для бакалавриата и специалитета / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хямяляйнен. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2019. 193 с. [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-upravleniya-426000>
4. Корягина, Н. А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина. Москва : Издательство Юрайт, 2019. 225 с. [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblio-online.ru/book/samoprezentaciya-i-ubezhdayuschaya-kommunikaciya-445661>
5. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для бакалавриата, специалитета и магистратуры / Н. И. Леонов. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2019. 395 с. [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblio-online.ru/book/konfliktologiya-obschaya-i-prikladnaya-428322>

Дополнительная:

1. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2019. 121 с. [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-vedeniya-peregovorov-437418>
2. Леонов, Н. И. Психология делового общения : учебное пособие для бакалавриата и специалитета / Н. И. Леонов. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 193 с. [Электронный ресурс]. - URL <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-delovogo-obscheniya-427493>
3. Митрошенков, О. А. Деловое общение: эффективные переговоры : практическое пособие / О. А. Митрошенков. 2-е изд. Москва : Издательство Юрайт, 2019.

315 с. [Электронный ресурс]. – URL <https://biblio-online.ru/book/delovoe-obschenie-effektivnye-peregovory-431323>

4. Корнеенков, С. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие для бакалавриата и специалитета / С. С. Корнеенков. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2019. 304 с. . [Электронный ресурс]. – URL <https://biblio-online.ru/book/psihologicheskoe-obespechenie-professionalnoy-deyatelnosti-432459>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных, информационные справочные системы.

Интернет-ресурсы:

- ❖ Официальный сайт Верховного Суда РФ www.supcourt.ru
- ❖ Официальный сайт Конституционного Суда РФ www.ksrf.ru
- ❖ Официальный сайт компании «Консультант Плюс» www.consultant.ru
- ❖ Информационно-правовой портал «Гарант» www.garant.ru
- ❖ Официальный сайт Российской газеты www.rg.ru
- ❖ Сайт электронной библиотечной системы «Юрайт» <https://biblio-online.ru/>

Программное обеспечение¹

¹ Перечень аудиторий, оборудования и программного обеспечения изложен в Реестре аудиторного фонда, оборудования и программного обеспечения Института права.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

<i>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий²</i>	<i>Вид занятий</i>	<i>Наименование оборудования, программного обеспечения*</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Учебные аудитории для проведения учебных занятий	Лекционные занятия Практические занятия Лабораторные занятия Промежуточная аттестация Групповые и индивидуальные консультации	Оснащены учебной мебелью, наборами демонстрационного оборудования, учебно-наглядными материалами и техническими средствами обучения
Кабинет криминалистики	Лабораторные занятия	Оснащены специализированной мебелью, учебно-наглядными материалами техническими средствами обучения, компьютерной техникой с комплектом программного обеспечения
Центр (класс) деловых игр	Практические занятия Лабораторные занятия	Оснащен специализированной мебелью и учебно-наглядными материалами
Спортивный зал	Практические занятия	Оснащен специализированной мебелью и спортивным инвентарем
Библиотека	Самостоятельная работа обучающихся	Содержит библиотечный фонд, оснащена компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде БашГУ
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Самостоятельная работа обучающихся	Оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде БашГУ

² Перечень аудиторий, оборудования и программного обеспечения изложен в Реестре аудиторного фонда, оборудования и программного обеспечения Института права.

**ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПРАВА**

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Психология управления в области регулирования гражданско-правовых
отношений»

на 5 курсе (9 семестр)

очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	48,2
лекций	16
практических/ семинарских	32
лабораторных	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
	59,8
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	

Форма контроля:
Зачет, 5 курс 9 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС		
1	2	3	4	5	6	7	8
	Модуль 1						
1	Тема 1. Введение в Психологию управления Предмет и объект психологии управления. Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины. Различие теоретической (научно- исследовательской) и научно-практической психологии (по Ю.М.Забродину и В.В.Новикову). Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)	2	2		4,8	1.Изучение вопросов темы. 2. Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций. 4. Подготовка к интерактивному занятию	1. опрос, 2. конспект, 3. проверка заполнения таблиц; 4. выступление с презентациями, 5. проверка реферата, 6. проведение интерактивных упражнений
2	Тема 2. Психологические методы изучения субъектов и объектов управления. Методы наблюдения. Метод интроспекции. Методы индивидуальной и групповой работы. Психодиагностика в профессиональной деятельности специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Структура разделов психодиагностических методов. Психодиагностические задачи. Источники ошибок в психодиагностике. Исследование	1	3		5	1.Изучение вопросов темы. 2.Проработка конспекта лекций.	1. опрос, 2. проверка эссе Рубежный контроль тестирование.

	<p>памяти, внимания, мышления, интеллекта, личностных особенностей, диагностика межличностных и межгрупповых отношений. Профорientационные тесты. Проективные методы. Социометрия.</p> <p>Ситуативная диагностика в тренинге. Методы интервью и анкетирования.</p> <p>(УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3.)</p>						
	<p>Модуль 2</p>						
3	<p>Тема 3. Психологические факторы эффективности управленческой деятельности.</p> <p>Основные функции управления в контексте практической психологии: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивирование и контроль в деятельности руководителя.</p> <p>Три уровня решения управленческих задач: индивидуальный, групповой, межорганизационный.</p> <p>Способности и умения эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере: наличие четких личных целей, разумных личностных ценностей, знание современных управленческих подходов, понимание изменчивых и противоречивых ситуаций, умение принимать решение в экстремальных ситуациях и др. (Интерпретация по М.Вудкоку и Д.Френсису).</p> <p>Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности.</p> <p>Психологический контекст целеполагания. Структура индивидуальности. «Я-концепция» эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной</p>	1	2		5	<p>1.Изучение вопросов темы.</p> <p>2.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>1. опрос,</p> <p>2. конспект;</p> <p>3. выступление с презентациями,</p> <p>4. проверка эссе</p>

	<p>безопасности в гражданско-правовой сфере.</p> <p>(УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>						
4	<p>Тема 4. Основные психологические теории и подходы в контексте управленческих задач.</p> <p>Психоаналитические теории и подходы. Защитные механизмы психики по З.Фрейду в практике управления: отрицание, идентификация, регрессия, проекция, рационализация, трансфер, сублимация.</p> <p>Теория психологии индивидуальности Альфреда Адлера. Комплекс неполноценности. Реальная компенсация и псевдо- компенсация в управленческом взаимодействии. Концепция социального интереса.</p> <p>Применение знаний об акцентуациях характера (<i>По Леонгарду-Шмишеку</i>) относительно объектов и субъектов управления.</p> <p>Транзактный анализ Э.Берна (в контексте управленческого взаимодействия): основные транзакции, эго-состояния, вербальные и невербальные сигналы эго-состояний, концепция жизненного сценария.</p> <p>Бихевиоризм в практике управления персоналом организаций.</p> <p>Нейро-лингвистическое программирование как эффективный метод решения управленческих задач: основные понятия и приемы. «Постулаты» НЛП. Глазные ключи доступа. Репрезентативные системы: визуальная, аудиальная, кинестетическая. Приемы присоединения и ведения: присоединение по жестам, позе, темпу речи, по предикатам, по мифу и др. Техника якорения. Техника вхождения в ресурсное</p>	2	2		5	<p>1.Изучение вопросов темы.</p> <p>2.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>1. опрос,</p> <p>2. выступление с презентациями</p>

	состояние и др. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)						
5	<p>Тема 5. Типология субъектов и объектов управления</p> <p>Психологические типы личности. Разнообразие типологических подходов. Типология личности К.Г.Юнга (1920г). Пары противоположных качеств: экстраверсия (E) – интроверсия (I), здравомыслие (S) – интуиция (N), логичность (T) – чувство (F) и варианты их сочетания. Типология И.Майерс-К.Бриггс (1950г.): дополнение к типологии К.Г.Юнга планирование (J) – импульсивность (P), описание 16 психологических портретов личности.</p> <p>Типологический подход Д.Кейрси (1956г.): четыре типа профессионального темперамента – Эпиметей, Дионис, Прометей, Аполлон. Определение темперамента по Д.Кейрси как свойства, придающего неповторимое своеобразие всем проявлениям личности, призванное нацелить на то, что отличает каждого человека от других людей. Психологический портрет по Д.Кейрси как набор личностных качеств человека, определяющих его стиль и сферу деятельности.</p> <p>Теория профессиональных типов личности Д.Голланда (1974). Гексогон Д.Голланда: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический типы профессиональной направленности.</p> <p>Характеристика каждого типа по следующим параметрам: цели, восприятие себя, предпочитаемый способ поведения, индивидуальный стиль, проблема взаимодействия с представителями другой</p>	1	3		5	<p>1.Изучение вопросов темы.</p> <p>2.Проработка конспекта лекций.</p> <p>3.Подготовка к письменному заданию</p>	<p>1.опрос.</p> <p>Рубежный контроль: письменное задание</p>

	направленности. Определение кода профессионального типа личности. Профессиональная среда. Соотношение профессионального типа личности и профессиональной среды. (УК-3.1., УК-3.3., УК-6.1.,УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)						
	Модуль 3						
6	Тема 6. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Понятие общения, восприятия и понимания. Структура общения: коммуникация, перцепция, интеракция. Психологические аспекты общения. Барьеры общения. Позиция актуализатора и манипулятора (<i>по Э.Шострому</i>). Внешняя и внутренняя референция: экстернальность и интернальность. Психологические приемы работы с информацией. Коммуникативная «воронка». Обратная связь (ответная реакция партнера по общению) в системе управления. Окно «Джогарри». Виды общения с позиции <i>интересов сторон</i> : противоборство, компромисс, сотрудничество, уход, нейтралитет. Виды общения по числу, характеру, степени вовлеченности субъектов в процесс взаимодействия: монолог, диалог, полилог. Особенности телефонной коммуникации. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)	1	2		5	1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.	1. опрос, 2. конспект, 3. проверка заполнения таблиц, 4. проверка эссе
7	Тема 7. Коммуникативная компетентность специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Базовые коммуникативные умения. «Языки	1	3		5	1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной	1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями, 4. проверка

	<p>общения»: вербальный, невербальный, язык собственной ценности. Идентификация, рефлексия, эмпатия, конгруэнтность. Типичные ошибки общения: эффект ореола, эффект порядка, эффект опережения, эффект средней ошибки, эффект новизны, проекции, иллюзии контраста, стереотипизации и др. Приемы активного и пассивного слушания: уточнение, парафраза, отражение чувств, обобщение. Организационные формы общения: деловая беседа, совещание, пресс-конференция, собеседование, деловые переговоры и др. Основы деловой беседы. Фазы деловой беседы: подготовительная, фаза установление раппорта, фаза сбора текущей информации, фаза аргументации и нейтрализации возражений, принятие решения, резюме, анализ проведенной беседы. Психологические приемы эффективной управленческой коммуникации на каждой фазе деловой беседы. Приемы установления раппорта. Сбор информации: виды вопросов, мета-модель языка. Приемы аргументации, контраргументации. Работа с возражениями собеседника. Манипуляция в управленческом взаимодействии. Приемы корректной психологической защиты. Эго-защитные техники. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>					<p>литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>реферата</p>
	<p>Тема 8 Собеседование как особый вид управленческой коммуникации. Структура собеседования. Виды собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выявление</p>	<p>1</p>	<p>3</p>		<p>5</p>	<p>1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями</p>

	<p>профессиональной компетентности кандидата. Выявление личностных особенностей кандидата. Техника проведения стандартного интервью. Усложненное собеседование. Основные вопросы, дополнительные вопросы, «каверзные вопросы». Заключение по итогам собеседования. Правила прохождения процедуры трудоустройства. Техника прохождения собеседования. Правила составления резюме. Типичные ошибки резюме выпускников ВУЗов. Типичные ошибки прохождения собеседования. Эффективные приемы. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>					<p>литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	
	<p>Тема 9. Ведение деловых переговоров. Психологический подход к переговорам. Переговоры как практика межгруппового взаимодействия. Переговоры как совместная деятельность. Переговоры как процесс. Динамика переговорного процесса. Стадия подготовки к переговорам. Стадия собственно переговоров. Постпереговорная стадия. Процедура переговоров. Стратегии ведения переговоров. Стили ведения переговоров. Межкультурные различия в стилях переговоров. Подходы к ведению переговоров: мягкий, жесткий, принципиальный. Тактические приемы ведения переговоров. Переговоры в ситуации конфликта. Переговоры с агрессивным партнером.</p>	1	3		5	<p>1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. проверка эссе</p>

	<p>Посредничество в переговорном процессе. Условия проведения переговоров с посредником. Обязанности посредника. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>						
	<p>Тема 10. Эмоции и эмоциональные состояния в контексте управленческих задач. Эмоциональный потенциал организации. Ситуативная диагностика эмоционального состояния как фактор эффективного управления. Профессиональный стресс. Нормативные кризисы профессионала. Фрустрационный кризис. Механизм «фрустрация-смещенная агрессия». Синдром сгорания профессионала. Психическое здоровье специалиста как фактор эффективной профессиональной деятельности. Основы регуляции стрессовых состояний. Приемы регуляции эмоционального напряжения. Метод рационализации. Прием «перелицовки». Техника вхождения в ресурсное состояние. Эмоциональная подготовка к ответственной встрече, публичному выступлению. Выход на желаемое поведение («Круг уверенности», пространственная интеграция.). Снятие негативного эмоционального переживания (Снятие «эффекта последствия»)). (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>	2	3		5	<p>1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций. 4.Подготовка к интерактивным упражнениям.</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями, 4. проведение интерактивных упражнений</p>
	<p>Тема 11. Психология конфликта. Определение понятия «конфликт». Функции конфликта. Элементы конфликта: субъекты конфликта, противоречие, объект конфликта,</p>	2	3		5	<p>1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями</p>

	<p>противодействие. Динамика конфликта. Стадии конфликта. Возникновение конфликтной ситуации. Осознание ситуации как конфликтной. Конфликтное взаимодействие. Конфликтное поведение. Типология конфликта. Природа противоречия: информационная, структурная, ценностная, поведенческая. Межличностные и межгрупповые конфликты. Стратегии поведения в конфликте по К.Томасу: избегание, приспособление, конфронтация (соперничество), компромисс, сотрудничество. Конфликты в организации Информационный конфликт. Структурный конфликт. Конфликт ценностей в рамках корпоративной культуры. Конфликт отношений. Конфликт интересов. Поведенческий конфликт. Управление конфликтом. Изменение конфликтной ситуации. Локализация и фрагментация конфликта. Определение интересов сторон. Посредничество в конфликте. Конфликт «начальник-подчиненный». Конфликты коллег. Эмоциональный аспект конфликтов. Негативные стороны конфликта в организации: ухудшение коммуникаций, падение авторитета руководителя, рост напряженности между уровнями управления, снижение эффективности производства. Позитивные стороны организационного конфликта: преодоление застоя, определение слабых мест в организационной культуре, пересмотр лидерства. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>					<p>литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	
--	---	--	--	--	--	---	--

	<p>Тема 12. Технологии самопрезентации и публичных выступлений в профессиональной деятельности. Самопрезентация специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Вербальная и невербальная самопрезентация. Ораторское искусство специалиста как фактор эффективной самопрезентации. Уверенность в себе как базовое качество субъекта управления. Презентационные особенности женского и мужского стилей поведения. Подготовка выступления с целью самопрезентации. (УК-3.1., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>	1	3		5	1.Изучение вопросов темы. 2.Проработка конспекта лекций. 3.Подготовка к тестированию.	1. опрос, 2. выступление с презентациями Рубежный контроль: тестирование
	Всего часов:	16	32		59,8		

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПРАВА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений»

на 5 курсе (семестр А)

очно-заочная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	30,2
лекций	12
практических/ семинарских	18
лабораторных	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
	77,8
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	

Форма контроля:
Зачет, 5 курс семестр А

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС		
1	2	3	4	5	6	7	8
	Модуль 1						
1	Тема 1. Введение в Психологию управления Предмет и объект психологии управления. Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины. Различие теоретической (научно- исследовательской) и научно-практической психологии (по Ю.М.Забродину и В.В.Новикову). Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)	1	2		6,8	1.Изучение вопросов темы. 2. Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций. 4. Подготовка к интерактивному занятию	1. опрос, 2. конспект, 3. проверка заполнения таблиц; 4. выступление с презентациями, 5. проверка реферата, 6. проведение интерактивных упражнений
2	Тема 2. Психологические методы изучения субъектов и объектов управления. Методы наблюдения. Метод интроспекции. Методы индивидуальной и групповой работы. Психодиагностика в профессиональной деятельности специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Структура разделов психодиагностических методов. Психодиагностические задачи. Источники ошибок в психодиагностике. Исследование	1	2		7	1.Изучение вопросов темы. 2.Проработка конспекта лекций.	1. опрос, 2. проверка эссе тестирование.

	<p>памяти, внимания, мышления, интеллекта, личностных особенностей, диагностика межличностных и межгрупповых отношений. Профорientационные тесты. Проективные методы. Социометрия.</p> <p>Ситуативная диагностика в тренинге. Методы интервью и анкетирования.</p> <p>(УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3.)</p>						
	<p>Модуль 2</p>						
3	<p>Тема 3. Психологические факторы эффективности управленческой деятельности.</p> <p>Основные функции управления в контексте практической психологии: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивирование и контроль в деятельности руководителя.</p> <p>Три уровня решения управленческих задач: индивидуальный, групповой, межорганизационный.</p> <p>Способности и умения эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере: наличие четких личных целей, разумных личностных ценностей, знание современных управленческих подходов, понимание изменчивых и противоречивых ситуаций, умение принимать решение в экстремальных ситуациях и др. (Интерпретация по М.Вудкоку и Д.Френсису).</p> <p>Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности.</p> <p>Психологический контекст целеполагания. Структура индивидуальности. «Я-концепция» эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной</p>	1	2		7	<p>1.Изучение вопросов темы.</p> <p>2.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>1. опрос,</p> <p>2. конспект;</p> <p>3. выступление с презентациями,</p> <p>4. проверка эссе</p>

	<p>безопасности в гражданско-правовой сфере.</p> <p>(УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>						
4	<p>Тема 4. Основные психологические теории и подходы в контексте управленческих задач.</p> <p>Психоаналитические теории и подходы. Защитные механизмы психики по З.Фрейду в практике управления: отрицание, идентификация, регрессия, проекция, рационализация, трансфер, сублимация.</p> <p>Теория психологии индивидуальности Альфреда Адлера. Комплекс неполноценности. Реальная компенсация и псевдо-компенсация в управленческом взаимодействии. Концепция социального интереса.</p> <p>Применение знаний об акцентуациях характера (<i>По Леонгарду-Шмишеку</i>) относительно объектов и субъектов управления.</p> <p>Транзактный анализ Э.Берна (в контексте управленческого взаимодействия): основные транзакции, эго-состояния, вербальные и невербальные сигналы эго-состояний, концепция жизненного сценария.</p> <p>Бихевиоризм в практике управления персоналом организаций.</p> <p>Нейро-лингвистическое программирование как эффективный метод решения управленческих задач: основные понятия и приемы. «Постулаты» НЛП. Глазные ключи доступа. Репрезентативные системы: визуальная, аудиальная, кинестетическая. Приемы присоединения и ведения: присоединение по жестам, позе, темпу речи, по предикатам, по мифу и др. Техника якорения. Техника вхождения в ресурсное</p>	1	2		7	<p>1.Изучение вопросов темы.</p> <p>2.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>1. опрос,</p> <p>2. выступление с презентациями</p>

	состояние и др. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)						
5	<p>Тема 5. Типология субъектов и объектов управления</p> <p>Психологические типы личности. Разнообразие типологических подходов. Типология личности К.Г.Юнга (1920г). Пары противоположных качеств: экстраверсия (E) – интроверсия (I), здравомыслие (S) – интуиция (N), логичность (T) – чувствование (F) и варианты их сочетания. Типология И.Майерс-К.Бриггс (1950г.): дополнение к типологии К.Г.Юнга планирование (J) – импульсивность (P), описание 16 психологических портретов личности.</p> <p>Типологический подход Д.Кейрси (1956г.): четыре типа профессионального темперамента – Эпиметей, Дионис, Прометей, Аполлон. Определение темперамента по Д.Кейрси как свойства, придающего неповторимое своеобразие всем проявлениям личности, призванное нацелить на то, что отличает каждого человека от других людей.</p> <p>Психологический портрет по Д.Кейрси как набор личностных качеств человека, определяющих его стиль и сферу деятельности.</p> <p>Теория профессиональных типов личности Д.Голланда (1974). Гексогон Д.Голланда: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический типы профессиональной направленности.</p> <p>Характеристика каждого типа по следующим параметрам: цели, восприятие себя, предпочитаемый способ поведения, индивидуальный стиль, проблема взаимодействия с представителями другой</p>	1	1		7	<p>1. Изучение вопросов темы.</p> <p>2. Проработка конспекта лекций.</p> <p>3. Подготовка письменному заданию</p>	<p>1.опрос.</p> <p>письменное задание</p>

	направленности. Определение кода профессионального типа личности. Профессиональная среда. Соотношение профессионального типа личности и профессиональной среды. (УК-3.1., УК-3.3., УК-6.1.,УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)						
	Модуль 3						
6	Тема 6. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Понятие общения, восприятия и понимания. Структура общения: коммуникация, перцепция, интеракция. Психологические аспекты общения. Барьеры общения. Позиция актуализатора и манипулятора (<i>по Э.Шостром</i>). Внешняя и внутренняя референция: экстернальность и интернальность. Психологические приемы работы с информацией. Коммуникативная «воронка». Обратная связь (ответная реакция партнера по общению) в системе управления. Окно «Джогарри». Виды общения с позиции <i>интересов сторон</i> : противоборство, компромисс, сотрудничество, уход, нейтралитет. Виды общения по числу, характеру, степени вовлеченности субъектов в процесс взаимодействия: монолог, диалог, полилог. Особенности телефонной коммуникации. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)	1	1		7	1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.	1. опрос, 2. конспект, 3. проверка заполнения таблиц, 4. проверка эссе
7	Тема 7. Коммуникативная компетентность специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Базовые коммуникативные умения. «Языки	1	1		6	1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной	1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями, 4. проверка

	<p>общения»: вербальный, невербальный, язык собственной ценности. Идентификация, рефлексия, эмпатия, конгруэнтность. Типичные ошибки общения: эффект ореола, эффект порядка, эффект опережения, эффект средней ошибки, эффект новизны, проекции, иллюзии контраста, стереотипизации и др. Приемы активного и пассивного слушания: уточнение, парафраза, отражение чувств, обобщение. Организационные формы общения: деловая беседа, совещание, пресс-конференция, собеседование, деловые переговоры и др. Основы деловой беседы. Фазы деловой беседы: подготовительная, фаза установление раппорта, фаза сбора текущей информации, фаза аргументации и нейтрализации возражений, принятие решения, резюме, анализ проведенной беседы. Психологические приемы эффективной управленческой коммуникации на каждой фазе деловой беседы. Приемы установления раппорта. Сбор информации: виды вопросов, мета-модель языка. Приемы аргументации, контраргументации. Работа с возражениями собеседника. Манипуляция в управленческом взаимодействии. Приемы корректной психологической защиты. Эго-защитные техники. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>					<p>литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>реферата</p>
	<p>Тема 8 Собеседование как особый вид управленческой коммуникации. Структура собеседования. Виды собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выявление</p>	<p>1</p>	<p>1</p>		<p>6</p>	<p>1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями</p>

	<p>профессиональной компетентности кандидата. Выявление личностных особенностей кандидата. техника проведения стандартного интервью. Усложненное собеседование. Основные вопросы, дополнительные вопросы, «каверзные вопросы». Заключение по итогам собеседования. Правила прохождения процедуры трудоустройства. Техника прохождения собеседования. Правила составления резюме. Типичные ошибки резюме выпускников ВУЗов. Типичные ошибки прохождения собеседования. Эффективные приемы. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>					<p>литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	
	<p>Тема 9. Ведение деловых переговоров. Психологический подход к переговорам. Переговоры как практика межгруппового взаимодействия. Переговоры как совместная деятельность. Переговоры как процесс. Динамика переговорного процесса. Стадия подготовки к переговорам. Стадия собственно переговоров. Постпереговорная стадия. Процедура переговоров. Стратегии ведения переговоров. Стили ведения переговоров. Межкультурные различия в стилях переговоров. Подходы к ведению переговоров: мягкий, жесткий, принципиальный. Тактические приемы ведения переговоров. Переговоры в ситуации конфликта. Переговоры с агрессивным партнером.</p>	1	1		6	<p>1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. проверка эссе</p>

	<p>Посредничество в переговорном процессе. Условия проведения переговоров с посредником. Обязанности посредника. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>						
	<p>Тема 10. Эмоции и эмоциональные состояния в контексте управленческих задач. Эмоциональный потенциал организации. Ситуативная диагностика эмоционального состояния как фактор эффективного управления. Профессиональный стресс. Нормативные кризисы профессионала. Фрустрационный кризис. Механизм «фрустрация-смещенная агрессия». Синдром сгорания профессионала. Психическое здоровье специалиста как фактор эффективной профессиональной деятельности. Основы регуляции стрессовых состояний. Приемы регуляции эмоционального напряжения. Метод рационализации. Прием «перелицовки». Техника вхождения в ресурсное состояние. Эмоциональная подготовка к ответственной встрече, публичному выступлению. Выход на желаемое поведение («Круг уверенности», пространственная интеграция.). Снятие негативного эмоционального переживания (Снятие «эффекта последствия»)). (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>	1	1		6	<p>1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций. 4.Подготовка к интерактивным упражнениям.</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями, 4. проведение интерактивных упражнений</p>
	<p>Тема 11. Психология конфликта. Определение понятия «конфликт». Функции конфликта. Элементы конфликта: субъекты конфликта, противоречие, объект конфликта,</p>	1	2		6	<p>1. Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями</p>

	<p>противодействие. Динамика конфликта. Стадии конфликта. Возникновение конфликтной ситуации. Осознание ситуации как конфликтной. Конфликтное взаимодействие. Конфликтное поведение. Типология конфликта. Природа противоречия: информационная, структурная, ценностная, поведенческая. Межличностные и межгрупповые конфликты. Стратегии поведения в конфликте по К.Томасу: избегание, приспособление, конфронтация (соперничество), компромисс, сотрудничество. Конфликты в организации Информационный конфликт. Структурный конфликт. Конфликт ценностей в рамках корпоративной культуры. Конфликт отношений. Конфликт интересов. Поведенческий конфликт. Управление конфликтом. Изменение конфликтной ситуации. Локализация и фрагментация конфликта. Определение интересов сторон. Посредничество в конфликте. Конфликт «начальник-подчиненный». Конфликты коллег. Эмоциональный аспект конфликтов. Негативные стороны конфликта в организации: ухудшение коммуникаций, падение авторитета руководителя, рост напряженности между уровнями управления, снижение эффективности производства. Позитивные стороны организационного конфликта: преодоление застоя, определение слабых мест в организационной культуре, пересмотр лидерства. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>					<p>литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	
--	---	--	--	--	--	---	--

	<p>Тема 12. Технологии самопрезентации и публичных выступлений в профессиональной деятельности. Самопрезентация специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Вербальная и невербальная самопрезентация. Ораторское искусство специалиста как фактор эффективной самопрезентации. Уверенность в себе как базовое качество субъекта управления. Презентационные особенности женского и мужского стилей поведения. Подготовка выступления с целью самопрезентации. (УК-3.1., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>	1	2		6	1. Изучение вопросов темы. 2. Проработка конспекта лекций. 3. Подготовка к тестированию.	1. опрос, с 2. выступление презентациями тестирование
	Всего часов:	12	18		77,8		

**ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПРАВА**

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений»

на 5 курсе (зимняя и летняя сессии)

заочная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	12,2
лекций	6
практических/ семинарских	6
лабораторных	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
	91,8
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	4

Форма контроля:

Зачет, 5 курс летняя сессия

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС		
1	2	3	4	5	6	7	8
	Модуль 1						
1	Тема 1. Введение в Психологию управления Предмет и объект психологии управления. Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины. Различие теоретической (научно- исследовательской) и научно-практической психологии (по Ю.М.Забродину и В.В.Новикову). Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)	0,5	0,5		7,8	1.Изучение вопросов темы. 2. Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций. 4. Подготовка к интерактивному занятию	1. опрос, 2. конспект, 3. проверка заполнения таблиц; 4. выступление с презентациями, 5. проверка реферата, 6. проведение интерактивных упражнений
2	Тема 2. Психологические методы изучения субъектов и объектов управления. Методы наблюдения. Метод интроспекции. Методы индивидуальной и групповой работы. Психодиагностика в профессиональной деятельности специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Структура разделов психодиагностических методов. Психодиагностические задачи. Источники	0,5	0,5		7	1.Изучение вопросов темы. 2.Проработка конспекта лекций.	1. опрос, 2. проверка эссе тестирование.

	<p>ошибок в психодиагностике. Исследование памяти, внимания, мышления, интеллекта, личностных особенностей, диагностика межличностных и межгрупповых отношений. Профориентационные тесты. Проективные методы. Социометрия.</p> <p>Ситуативная диагностика в тренинге. Методы интервью и анкетирования.</p> <p>(УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3.)</p>						
	Модуль 2						
3	<p>Тема 3. Психологические факторы эффективности управленческой деятельности.</p> <p>Основные функции управления в контексте практической психологии: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивирование и контроль в деятельности руководителя.</p> <p>Три уровня решения управленческих задач: индивидуальный, групповой, межорганизационный.</p> <p>Способности и умения эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере: наличие четких личных целей, разумных личностных ценностей, знание современных управленческих подходов, понимание изменчивых и противоречивых ситуаций, умение принимать решение в экстремальных ситуациях и др.</p> <p><i>(Интерпретация по М.Вудкоку и Д.Френсису).</i></p> <p>Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности.</p> <p>Психологический контекст целеполагания.</p> <p>Структура индивидуальности. «Я-концепция» эффективного специалиста в области</p>	0,5	0,5		7	<p>1.Изучение вопросов темы.</p> <p>2.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>1. опрос,</p> <p>2. конспект;</p> <p>3. выступление с презентациями,</p> <p>4. проверка эссе</p>

	<p>правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере.</p> <p>(УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>						
4	<p>Тема 4. Основные психологические теории и подходы в контексте управленческих задач.</p> <p>Психоаналитические теории и подходы. Защитные механизмы психики по З.Фрейду в практике управления: отрицание, идентификация, регрессия, проекция, рационализация, трансфер, сублимация.</p> <p>Теория психологии индивидуальности Альфреда Адлера. Комплекс неполноценности. Реальная компенсация и псевдо-компенсация в управленческом взаимодействии. Концепция социального интереса.</p> <p>Применение знаний об акцентуациях характера (<i>По Леонгарду-Шмишеку</i>) относительно объектов и субъектов управления.</p> <p>Транзактный анализ Э.Берна (в контексте управленческого взаимодействия): основные транзакции, эго-состояния, вербальные и невербальные сигналы эго-состояний, концепция жизненного сценария.</p> <p>Бихевиоризм в практике управления персоналом организаций.</p> <p>Нейро-лингвистическое программирование как эффективный метод решения управленческих задач: основные понятия и приемы. «Постулаты» НЛП. Глазные ключи доступа. Репрезентативные системы: визуальная, аудиальная, кинестетическая. Приемы присоединения и ведения: присоединение по жестам, позе, темпу речи, по предикатам, по мифу и др. Техника</p>	0,5	0,5		7	<p>1.Изучение вопросов темы.</p> <p>2.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>1. опрос,</p> <p>2. выступление с презентациями</p>

	якорения. Техника вхождения в ресурсное состояние и др. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)						
5	<p>Тема 5. Типология субъектов и объектов управления</p> <p>Психологические типы личности. Разнообразие типологических подходов. Типология личности К.Г.Юнга (1920г). Пары противоположных качеств: экстраверсия (E) – интроверсия (I), здравомыслие (S) – интуиция (N), логичность (T) – чувство (F) и варианты их сочетания. Типология И.Майерс-К.Бриггс (1950г.): дополнение к типологии К.Г.Юнга планирование (J) – импульсивность (P), описание 16 психологических портретов личности. Типологический подход Д.Кейрси (1956г.): четыре типа профессионального темперамента – Эпиметей, Дионис, Прометей, Аполлон. Определение темперамента по Д.Кейрси как свойства, придающего неповторимое своеобразие всем проявлениям личности, призванное нацелить на то, что отличает каждого человека от других людей. Психологический портрет по Д.Кейрси как набор личностных качеств человека, определяющих его стиль и сферу деятельности.</p> <p>Теория профессиональных типов личности Д.Голланда (1974). Гексогон Д.Голланда: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический типы профессиональной направленности. Характеристика каждого типа по следующим параметрам: цели, восприятие себя, предпочитаемый способ поведения, индивидуальный стиль, проблема</p>	0,5	0,5		7	1.Изучение вопросов темы. 2.Проработка конспекта лекций. 3.Подготовка к письменному заданию	1.опрос. письменное задание

	<p>взаимодействия с представителями другой направленности. Определение кода профессионального типа личности. Профессиональная среда. Соотношение профессионального типа личности и профессиональной среды. (УК-3.1., УК-3.3., УК-6.1.,УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>						
	Модуль 3						
6	<p>Тема 6. Управленческое общение. Руководитель как субъект общения. Понятие общения, восприятия и понимания. Структура общения: коммуникация, перцепция, интеракция. Психологические аспекты общения. Барьеры общения. Позиция актуализатора и манипулятора (<i>по Э.Шострому</i>). Внешняя и внутренняя референция: экстернальность и интернальность. Психологические приемы работы с информацией. Коммуникативная «воронка». Обратная связь (ответная реакция партнера по общению) в системе управления. Окно «Джогарри». Виды общения с позиции <i>интересов сторон</i>: противоборство, компромисс, сотрудничество, уход, нейтралитет. Виды общения по числу, характеру, степени вовлеченности субъектов в процесс взаимодействия: монолог, диалог, полилог. Особенности телефонной коммуникации. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>	0,5	0,5		8	<p>1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. проверка заполнения таблиц, 4. проверка эссе</p>
7	<p>Тема 7. Коммуникативная компетентность специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере.</p>	0,5	0,5		8	<p>1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями,</p>

	<p>Базовые коммуникативные умения. «Языки общения»: вербальный, невербальный, язык собственной ценности.</p> <p>Идентификация, рефлексия, эмпатия, конгруэнтность.</p> <p>Типичные ошибки общения: эффект ореола, эффект порядка, эффект опережения, эффект средней ошибки, эффект новизны, проекции, иллюзии контраста, стереотипизации и др.</p> <p>Приемы активного и пассивного слушания: уточнение, парафраза, отражение чувств, обобщение.</p> <p>Организационные формы общения: деловая беседа, совещание, пресс-конференция, собеседование, деловые переговоры и др.</p> <p>Основы деловой беседы.</p> <p>Фазы деловой беседы: подготовительная, фаза установление раппорта, фаза сбора текущей информации, фаза аргументации и нейтрализации возражений, принятие решения, резюме, анализ проведенной беседы.</p> <p>Психологические приемы эффективной управленческой коммуникации на каждой фазе деловой беседы. Приемы установления раппорта.</p> <p>Сбор информации: виды вопросов, мета-модель языка.</p> <p>Приемы аргументации, контраргументации.</p> <p>Работа с возражениями собеседника.</p> <p>Манипуляция в управленческом взаимодействии.</p> <p>Приемы корректной психологической защиты.</p> <p>Эго-защитные техники.</p> <p>(УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>					<p>дополнительной литературы по теме;</p> <p>3.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>4. проверка реферата</p>
	<p>Тема 8 Собеседование как особый вид управленческой коммуникации.</p> <p>Структура собеседования.</p> <p>Виды собеседования. Основные правила</p>	0,5	0,5		8	<p>1.Изучение вопросов темы.</p> <p>2.Конспектирование основной и</p>	<p>1. опрос,</p> <p>2. конспект,</p> <p>3. выступление с презентациями</p>

	<p>проведения собеседования. Выявление профессиональной компетентности кандидата. Выявление личностных особенностей кандидата.</p> <p>техника проведения стандартного интервью. Усложненное собеседование. Основные вопросы, дополнительные вопросы, «каверзные вопросы».</p> <p>Заключение по итогам собеседования. Правила прохождения процедуры трудоустройства. Техника прохождения собеседования. Правила составления резюме. Типичные ошибки резюме выпускников ВУЗов. Типичные ошибки прохождения собеседования. Эффективные приемы. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>					<p>дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	
	<p>Тема 9. Ведение деловых переговоров.</p> <p>Психологический подход к переговорам. Переговоры как практика межгруппового взаимодействия. Переговоры как совместная деятельность.</p> <p>Переговоры как процесс. Динамика переговорного процесса. Стадия подготовки к переговорам. Стадия собственно переговоров. Постпереговорная стадия. Процедура переговоров. Стратегии ведения переговоров. Стили ведения переговоров. Межкультурные различия в стилях переговоров. Подходы к ведению переговоров: мягкий, жесткий, принципиальный. Тактические приемы ведения переговоров. Переговоры в ситуации конфликта.</p>	0,5	0,5		8	<p>1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	<p>1. опрос, 2. конспект, 3. проверка эссе</p>

	Переговоры с агрессивным партнером. Посредничество в переговорном процессе. Условия проведения переговоров с посредником. Обязанности посредника. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)						
	Тема 10. Эмоции и эмоциональные состояния в контексте управленческих задач. Эмоциональный потенциал организации. Ситуативная диагностика эмоционального состояния как фактор эффективного управления. Профессиональный стресс. Нормативные кризисы профессионала. Фрустрационный кризис. Механизм «фрустрация-смещенная агрессия». Синдром сгорания профессионала. Психическое здоровье специалиста как фактор эффективной профессиональной деятельности. Основы регуляции стрессовых состояний. Приемы регуляции эмоционального напряжения. Метод рационализации. Прием «перелицовки». Техника вхождения в ресурсное состояние. Эмоциональная подготовка к ответственной встрече, публичному выступлению. Выход на желаемое поведение («Круг уверенности», пространственная интеграция.). Снятие негативного эмоционального переживания (Снятие «эффекта последствия»)). (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)	0,5	0,5		8	1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций. 4.Подготовка к интерактивным упражнениям.	1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями, 4. проведение интерактивных упражнений
	Тема 11. Психология конфликта. Определение понятия «конфликт». Функции конфликта. Элементы конфликта: субъекты конфликта,	0,5	0,5		8	1.Изучение вопросов темы. 2.Конспектирование основной и	1. опрос, 2. конспект, 3. выступление с презентациями

	<p>противоречие, объект конфликта, противодействие. Динамика конфликта. Стадии конфликта. Возникновение конфликтной ситуации. Осознание ситуации как конфликтной. Конфликтное взаимодействие. Конфликтное поведение. Типология конфликта. Природа противоречия: информационная, структурная, ценностная, поведенческая. Межличностные и межгрупповые конфликты. Стратегии поведения в конфликте по К.Томасу: избегание, приспособление, конфронтация (соперничество), компромисс, сотрудничество. Конфликты в организации Информационный конфликт. Структурный конфликт. Конфликт ценностей в рамках корпоративной культуры. Конфликт отношений. Конфликт интересов. Поведенческий конфликт. Управление конфликтом. Изменение конфликтной ситуации. Локализация и фрагментация конфликта. Определение интересов сторон. Посредничество в конфликте. Конфликт «начальник-подчиненный». Конфликты коллег. Эмоциональный аспект конфликтов. Негативные стороны конфликта в организации: ухудшение коммуникаций, падение авторитета руководителя, рост напряженности между уровнями управления, снижение эффективности производства. Позитивные стороны организационного конфликта: преодоление застоя, определение слабых мест в организационной культуре, пересмотр лидерства. (УК-3.1., УК-3.2., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2.,</p>					<p>дополнительной литературы по теме; 3.Проработка конспекта лекций.</p>	
--	---	--	--	--	--	---	--

	УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)						
	<p>Тема 12. Технологии самопрезентации и публичных выступлений в профессиональной деятельности.</p> <p>Самопрезентация специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Вербальная и невербальная самопрезентация. Ораторское искусство специалиста как фактор эффективной самопрезентации. Уверенность в себе как базовое качество субъекта управления. Презентационные особенности женского и мужского стилей поведения. Подготовка выступления с целью самопрезентации.</p> <p>(УК-3.1., УК-3.3., УК-6.1., УК-6.2., УК-6.3., ОПК-8.1., ОПК-8.2., ОПК-8.3)</p>	0,5	0,5		8	<p>1.Изучение вопросов темы.</p> <p>2.Проработка конспекта лекций.</p> <p>3.Подготовка к тестированию.</p>	<p>1. опрос,</p> <p>2. выступление с презентациями</p> <p>тестирование</p>
	Всего часов:	6	6		91,8		

