

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО  
Директор Центра  
корпоративного развития

  
«23» декабря 2019 г.

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ**  
**«Ассертивное поведение в управленческой практике»**

---

Наименование программы «Менеджмент организации»

Программу разработал: Борисов Дмитрий Анатольевич

Самара 2019 г.

## 1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины «Ассертивное поведение в управленческой практике»: формирование у слушателей представлений об основных понятиях, специфике поведенческого подхода, как основы организации тренинга ассертивности и навыков практического использования методов тренинга ассертивности.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- изучение теорий, лежащих в основе поведенческого тренинга, и методов, возникших на их основе.
- знакомство с психологической моделью уверенного поведения.
- овладение основными технологиями тренинга ассертивности.
- формирование рефлексивной способности результатов собственных профессиональных действий.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Ассертивное поведение в управленческой практике» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая.

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

| ПК-2   | Знать   | Уметь  | Владеть  |
|--|---|--|--|
| способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию | <ul style="list-style-type: none"> <li>- современные стратегические и тактические инструменты управления организацией;</li> <li>- технологию построения процессов управления организацией и управления персоналом;</li> <li>- современные модели управления и практические технологии их реализации;</li> <li>- принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами;</li> <li>- принципы работы на общий результат.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять современные модели управления;</li> <li>- разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в деятельности организации;</li> <li>- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;</li> <li>- анализировать коммуникационные межличностные, групповые процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности</li> <li>- применять подходы управления по ценностям, разрабатывать и анализировать корпоративную культуру компании,</li> <li>- оценивать эффективность деятельности подразделений и сотрудников.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач;</li> <li>- методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей.</li> <li>- навыками разработки и совершенствования корпоративной культуры,</li> <li>- навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами работать на общий результат, кооперировать с другими людьми,</li> <li>- навыками контроля и оценки деятельности подразделений и сотрудников.</li> </ul> |

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- современные стратегические и тактические инструменты управления организацией;
- технологию построения процессов управления организацией и управления персоналом;
- современные модели управления и практические технологии их реализации;
- принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами;
- принципы работы на общий результат.

**Уметь:**

- применять современные модели управления;
- разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в деятельности организации;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- анализировать коммуникационные межличностные, групповые процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности
- применять подходы управления по ценностям, разрабатывать и анализировать корпоративную культуру компании,
- оценивать эффективность деятельности подразделений и сотрудников.

**Владеть:**

- аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач;
- методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей.
- навыками разработки и совершенствования корпоративной культуры,
- навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами работать на общий результат, кооперировать с другими людьми,
- навыками контроля и оценки деятельности подразделений и сотрудников.

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Таблица 1

**Таблица 1. Объем и виды учебной работы**

| <b>Виды учебной работы</b>      | <b>Всего час.</b> |
|---------------------------------|-------------------|
| Аудиторные занятия в том числе: | 16                |
| Лекции                          | 4                 |
| Практические (ПЗ)               | 12                |
| Общая трудоемкость: Часы        | 16                |
| Виды промежуточной аттестации:  | Экзамен           |

## 4. Содержание дисциплины

### 4.1. Темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины «Ассертивное поведение в управленческой практике» представлен в таблице 2.

Таблица 2.

| Темы дисциплины и виды занятий  |                         |     |    |    |           |       |
|---|-------------------------|-----|----|----|-----------|-------|
| Наименование темы дисциплины  | Формируемые компетенции | Лек | ПЗ | СР | Конт роль | Всего |
| Тема 1. Практика формирования уверенного поведения                        | ПК-2                    | 1   | 4  |    |           | 5     |
| Тема 2. Роль психолога в процессе формирования асертивности               | ПК-2                    | 2   | 4  |    |           | 6     |
| Тема 3. Поведенческая психотерапия, как основа формирования асертивности. | ПК-2                    | 1   | 4  |    |           | 5     |
| Всего:  | ПК-2                    | 4   | 12 |    |           | 16    |

### 4.2. Содержание тем дисциплины

#### Тема 1. Практика формирования уверенного поведения

Понятие поведенческого анализа. Осознание значения и применения терминов «уверенный», «ассертивный», «пассивный», «агрессивный», «манипулятивный». Современные методы и приемы анализа поведения. Поведенческий диагноз. Типы и классификация программ поведенческого тренинга как метода формирования асертивного поведения. Стандартизированные, полустандартизированные и нестандартизированные программы. Индивидуальный тренинг. Этапы работы над программой тренинга. Понятие асертивности. Манипулирование и уверенное поведение. Умение отказать, выразить просьбу об одолжении, как реагировать на критику – справедливую и несправедливую. Построение взаимоотношений с опорой на положительные качества партнера.

#### Тема 2. Роль психолога в процессе формирования асертивности.

Личность психолога в формировании асертивности. Поведение тренера как модель. Качества психолога, работающего в русле поведенческого направления: внутренняя свобода, эмпатия и чувство юмора, самоконтроль, вера в успех. Стилль коммуникаций.

#### Тема 3. Поведенческая психотерапия, как основа формирования асертивности.

Методы, основанные на классическом обуславливании: систематическая десенсибилизация и ее виды (десенсибилизация in vivo, групповая десенсибилизация, записанная на кассете процедура, контактная десенсибилизация, эмотивное воображение, фединг, иммерсия), положительное и отрицательное подкрепление, методика контроля стимула, аверсивные техники, процедуры релаксации.