

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «СГАЭУ» Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 13.07.2022 13:41:03

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом ФГАОУ ВО «СГАЭУ»
Протокол № 2 от «28» октября 2021 г.
Врио ректора Е.А.Кандрашина
« » 202 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

**ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ**

«Психологические технологии эффективного управления»

(наименование программы)

Вид профессиональной деятельности: **организационно-управленческая**

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основы разработки программы:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов".
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. N 487-р "Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы".
4. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. N 148н "Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов".
5. Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. N 170н "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта".
6. Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. N 292 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения".
7. Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования".
8. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".
10. Приказ Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. N 301 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры".
11. Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061 "Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования".
12. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов от 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05 вн
14. ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент (уровень бакалавриата)», утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. N 7
15. Положение о порядке разработки образовательной программы дополнительного профессионального образования в ФГБОУ ВО «СГЭУ» утв. приказом о. ректора №359-ОВ от 10 июля 2017 г.

Программа разработана на основе Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих. Раздел «Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях», должность Директор (генеральный директор, управляющий) предприятия

1.2. Цель реализации программы

Целью реализации дополнительной профессиональной программы является совершенствование и (или) получение слушателями новых компетенций, необходимых для их профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Программа позволяет слушателям освоить и систематизировать весь спектр технологий и навыков, необходимых для эффективного управления организацией, выстраивания деловых коммуникаций, повышения лидерского потенциала. Дополнительная профессиональная программа направлена на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие, обеспечение соответствия квалификации руководителей и специалистов меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

1.3. Планируемые результаты освоения программы

Результаты освоения программы определяются приобретаемыми слушателем компетенциями, т.е. его способностью применять новые знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности. В результате освоения программы слушатель должен обладать следующими общекультурными (ОК), общепрофессиональными (ОПК) и профессиональными компетенциями (ПК):

общекультурными компетенциями (ОК):

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-1); **общепрофессиональными компетенциями (ОПК):**

- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-1);

профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими видам профессиональной деятельности:

организационно-управленческая деятельность:

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);
- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

Общекультурные компетенции (ОК):

ОК-1 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

ОК-1 -	Знать	Уметь	Владеть
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	закономерности формирования социальных структур, социальных общностей, групп, социальных институтов;	оказывать управляющее воздействие на развитие социальных процессов внутри организации, социальной	приемами анализа конкретных социальных ситуаций в профессиональной деятельности;
	меру воздействия социальных структур на социальное поведение личности,	использовать социальные нормы в профессиональной и общественной деятельности.	приемами толкования социальных норм;
	виды и пути развития социальных процессов, изменения в общественной системе в ходе их осуществления;		навыками работы в коллективе;
	факторы развития личности в процессе социализации,		приемами анализа культурных различий

	формирования ее социальной позиции; особенности протекания интеграционных процессов в мировом сообществе, глобальные проблемы, возникающие перед человечеством	
--	---	--

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-1- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.

ОПК-1- способностью находить организационно- управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знать	Уметь	Владеть
	- виды и типы организационно- управленческих решений; - роли организационно- управленческих решений;	- ориентироваться в системе видов и типов организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности;	- навыками и технологией процесса выработки решения в профессионально й деятельности;
	-методы подготовки организационно- управленческих решений;	- применять научно- теоретический понятийно- категориальный аппарат в системе видов и типов организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности;	-приемами выбора метода и моделей для разработки организационно- управленческих решений;
	-условия и ограничения принятия организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости;	- выбрать подход к разработке организационно- управленческих решений с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в профессиональной деятельности;	- механизмом реализации и контроля принятого решения с учетом социальной значимости
	-подходы и стили организационно- управленческих решений в профессиональной	-выделять личностные профили организационно- управленческих	

	деятельности;	решений для эффективной реализации в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости.	
--	---------------	---	--

Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая.

ПК 1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ПК 1 -	Знать	Уметь	Владеть
владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<ul style="list-style-type: none"> - основные теории мотивации, лидерства и власти; - процессы групповой динамики и принципы формирования эффективной команды; - основы управления человеческими ресурсами; - элементы и виды организационных культур 	<ul style="list-style-type: none"> - применять в профессиональной деятельности приемы для общения, а также организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - эффективно организовать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - проводить аудит человеческих ресурсов; - осуществлять диагностику организационной культуры 	<ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями организации групповой динамики и командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников. - владеть навыками использования принципов, методов управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, проведения аудита человеческих ресурсов.

ПК 2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

ПК 2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать	Уметь	Владеть
	<ul style="list-style-type: none"> - основные теории и способы управления конфликтами; - основные методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций, в том числе в межкультурной среде; - роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении; - основы межкультурных отношений; 	<ul style="list-style-type: none"> оценивать конфликтную ситуацию с точки зрения деструктивных последствий; - анализировать коммуникационные межличностные, групповые процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - разрабатывать систему управления персоналом; - эффективно выполнять функциональные обязанности в межкультурной среде; 	<ul style="list-style-type: none"> методами и способами управления конфликтами, на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - методами обеспечения организационных коммуникаций; - современными инструментами управления персоналом; - методами построения межкультурных отношений.

В результате освоения программы слушатели должны:

Знать:

- современные модели лидерства и практические технологии их реализации, принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами, принципы работы на общий результат;
- основные принципы формирования и функционирования психического аппарата, особенности бессознательной коммуникации, в том числе и в организациях;
- современные подходы к организационной психологии;
- закономерности социально-психологического поведения людей при различных условиях;
- закономерности управления организационным конфликтом;
- подходы к выстраиванию эффективных организационных коммуникаций;
- методологические принципы психологии личности;
- предмет, принципы, основные проблемы психологии личности;
- методы исследования, применяемые в психологии личности;
- подходы и теории личности;
- структуру характера и уровни организации личности;
- теоретические и практические основы кооперации при наличии конфликта интересов.

Уметь:

- определять ведущие паттерны психических защитных механизмов и уровень функционирования психического аппарата;
- взаимодействовать с подчиненными и коллегами, применять личную стратегию лидерства, контролировать и оценивать деятельность других;
- управлять организационным конфликтом;
- выстраивать эффективные организационные коммуникации;
- применять личную стратегию лидерства;
- контролировать и оценивать деятельность других;
- обсуждать основные методологические принципы, на которых строятся исследования в области психологии личности;
- выделять общие и специфические признаки научной теории, психологической теории и теории личности;
- оценивать особенности личности и индивидуальные свойства, психические процессы и состояния;
- выделять специфику основных вопросов психологии личности на современном уровне научного знания;
- отстаивать свои интересы без ущерба отношениям и кооперации с коллегами, работать на общий результат, эффективно взаимодействовать с другими людьми.

Владеть:

- навыками наблюдения и понимания бессознательных процессов в индивидуальном поведении человека, в межличностной коммуникации и в рабочем процессе;
- навыками определения типа характера человека и выстраивания соответствующей коммуникации с ним исходя из знания его психической структуры;
- навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами, работать на общий результат, кооперировать с другими людьми, контролировать и оценивать деятельность других, работы с корпоративной культурой организации и ценностями
- навыками решения конфликтных ситуаций;
- навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами;
- навыками построения эффективной команды;
- методами исследования личности;
- приемами дифференциальной диагностики отклонения от нормального функционирования личности;
- навыками отстаивать свои интересы без ущерба отношениям и кооперации с коллегами, эффективно взаимодействовать с другими людьми.

1.4. Категория слушателей

К освоению дополнительной профессиональной программы повышения квалификации допускаются лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.5. Форма обучения.

Форма обучения – очная.

1.6 Срок обучения

Трудоемкость обучения - 138 часов аудиторной работы.

Общий срок обучения – 2,5 месяца.

1.7. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы

-удостоверение о повышении квалификации

1.8. Структурное подразделение, реализующее программу
Центр корпоративного развития СГЭУ

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Наименование программы: «Психологические технологии эффективного управления»
Категория слушателей: лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.
Объем программы: 138 учебных часов
Форма обучения: очная

Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоемкост ь, час	Аудиторные занятия, в том числе		Промежу- точная аттестаци и
		лекции, час	прак. занятия, час	
Психология лидерства	20	4	16	Экзамен
Психология личности	56	16	40	Экзамен
Психологический анализ	20	16	4	Экзамен
Организационная психология	24	8	16	Экзамен
Тренинг ассертивного поведения в управленческой практике	16	2	14	Экзамен
Защита итоговой аттестационной работы	2		2	
ИТОГО:	138	46	92	

3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Срок обучения по программе	Объем программы	Форма обучения	Начало учебных занятий	Окончание учебных занятий	Количество занятий в неделю
2,5 месяца	138 часов	Очная	-	-	2 дня

4. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНЫХ ПРЕДМЕТОВ, КУРСОВ, ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН ПРИВЕДЕНЫ В ПРИЛОЖЕНИЯХ

Наименование дисциплин	Содержание обучения	Объем часов	Планируемые результаты (код компетенции)
Дисциплина 1 Психология лидерства	Лидерство и власть в больших и малых группах. Успешные стратегии лидерства. Психологические аспекты управленческой деятельности. Стиль руководства и эффективность управления	4	ПК-1, ПК-2
Практические занятия		16	
Дисциплина 2 Психология личности	Эго-психология и связанные с ней направления. Бихевиористские теории личности. Гуманистическое направление в теории личности. Когнитивное направление в теории личности. Феноменологическое направление. Телесноориентированное направление. Личность с точки зрения НЛП. Типология личности: когда типология имеет значение: экспресс диагностика психологических качеств.	16	ПК-1, ПК-2
Практические занятия		40	
Дисциплина 3 Психологический анализ	Структура личности с точки зрения психоанализа. Защитные механизмы и особенности поведения личности. Влияние особенностей личности на поведение в социуме. Исследование бессознательного. Стадии развития личности.	16	ПК-2
Практические занятия		4	
Дисциплина 4 Организационная психология	Влияние индивидуальных характеристик личности на организационное поведение. Типология сотрудников, управление поведением в зависимости от характеристик. Влияние социальных установок на поведение в организации. Процесс восприятия и оценки человека человеком и организацией. Социально-психологические закономерности поведения людей. Мотивация сотрудников, вознаграждение и наказание. Управление организационным конфликтом, роль лидера в управлении конфликтом. Управленческая команда-необходимость и возможности построения. Эффективные	8	ПК-1, ПК-2
Практические занятия		16	

	организационные коммуникации. Лидерство в современной организации.		
Дисциплина 5 Тренинг ассертивного поведения в управленческой практике	Умение вести ответственный равноправный диалог. Позиция позитивной уверенности. Нацеленность на результат в переговорах.	2	ПК-1, ПК-2
Практические занятия		14	
Защита итоговой аттестационной работы		2	ПК-1

5. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

По всем модулям программы в качестве промежуточной аттестации установлены экзамены.

Форма итоговой аттестации – защита итоговой работы по теме «Диагностика и развитие потенциала лидера».

Структура итоговой работы включает в себя следующие блоки:

1. Диагностика собственного лидерского потенциала
2. Анализ диагностики собственного лидерского потенциала и личностных характеристик
3. Программа развития лидерских качеств

6. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкалоценивания

Уровни сформированности компетенций

Компетенции (код, наименование)	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ОК-1 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1. Пороговый	Знать: - закономерности формирования социальных структур, социальных общностей, групп, социальных институтов; меру воздействия социальных структур на социальное поведение личности, формирование ее статусной позиции; - виды и пути развития социальных процессов, изменения в общественной системе в ходе их осуществления; - факторы развития личности в процессе социализации, формирования ее социальной позиции;

	<p>-особенности протекания интеграционных процессов в мировом сообществе, глобальные проблемы, возникающие перед человечеством.</p> <p>Уметь:</p> <p>-оказывать управляющее воздействие на развитие социальных процессов внутри организации, социальной группы;</p> <p>- использовать социальные нормы в профессиональной и общественной деятельности.</p>
2. Повышенный	<p>Знать:</p> <p>- закономерности формирования социальных структур, социальных общностей, групп, социальных институтов; меру воздействия социальных структур на социальное поведение личности, формирование ее статусной позиций;</p> <p>-виды и пути развития социальных процессов, изменения в общественной системе в ходе их осуществления;</p> <p>-факторы развития личности в процессе социализации, формирования ее социальной позиции;</p> <p>-особенности протекания интеграционных процессов в мировом сообществе, глобальные проблемы, возникающие перед человечеством.</p> <p>Уметь:</p> <p>-оказывать управляющее воздействие на развитие социальных процессов внутри организации, социальной группы;</p> <p>- использовать социальные нормы в профессиональной и общественной деятельности.</p> <p>Владеть:</p> <p>-приемами анализа конкретных социальных ситуаций в профессиональной деятельности;</p> <p>- навыками работы в коллективе;</p> <p>- приемами толкования социальных норм;</p> <p>- приемами анализа культурных различий.</p>

Компетенции (код, наименование)	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ОПК-1- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.	1. Пороговый	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -виды и типы организационно-управленческих решений; - роли организационно-управленческих решений; -методы подготовки организационно-управленческих решений; -условия и ограничения принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости; -стили организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в системе видов и типов организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - применять научно-теоретический понятийно-категориальный аппарат в системе видов и типов организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - выбрать подход к разработке организационно-управленческих решений с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в профессиональной деятельности;
	2. Повышенный	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -виды и типы организационно-управленческих решений; - роли организационно-управленческих решений; -методы подготовки организационно-управленческих решений; -условия и ограничения принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости; -стили организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности;

	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ориентироваться в системе видов и типов организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - применять научно-теоретический понятийно-категориальный аппарат в системе видов и типов организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - выбрать подход к разработке организационно-управленческих решений с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в профессиональной деятельности; - выделять личностные профили организационно-управленческих решений для эффективной реализации в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости ; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками и технологией процесса выработки решения; - приемами выбора метода и моделей для разработки организационно-управленческих решений; - механизмом реализации и контроля принятого решения с учетом социальной значимости.
--	---

<p>Компетенции (код, наименование)</p>	<p>Уровни сформированности компетенции</p>	<p>Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)</p>
<p>ПК 1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	<p>1. Пороговый</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории мотивации, лидерства и власти; - процессы групповой динамики и принципы формирования эффективной команды; - основы управления человеческими ресурсами; - элементы и виды организационных культур; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять в профессиональной деятельности приемы для общения, а также организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;

	2. Повышенный	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективно организовать групповую динамику для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - проводить аудит человеческих ресурсов; - осуществлять диагностику организационной культуры; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями организации групповой динамики и командообразования для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников. - владеть навыками использования принципов, методов управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, проведения аудита человеческих ресурсов.
ПК 2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	1. Пороговый	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории и способы управления конфликтами; - основные методы проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций, в том числе в межкультурной среде; - роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении; - основы межкультурных отношений; <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать конфликтную ситуацию с точки зрения деструктивных последствий;
	2. Повышенный	<p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать коммуникационные межличностные, групповые процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; - разрабатывать систему управления персоналом; - эффективно выполнять функциональные обязанности в межкультурной среде; <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами и способами управления конфликтами, на основе современных технологий управления персоналом, в

		т.ч. в межкультурной среде; - методами обеспечения организационных коммуникаций; - современными инструментами управления персоналом; - методами построения межкультурных отношений.
--	--	---

Шкала и критерии оценки (экзамен)

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
<p>1. Полно раскрыто содержание вопросов билета;</p> <p>2. Материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, правильно используется терминология;</p> <p>3. Показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</p> <p>4. Продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</p> <p>5. Ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов.</p>	<p>Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом может иметь следующие недостатки:</p> <p>1. В изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;</p> <p>2. Допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора;</p> <p>3. Допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора.</p>	<p>1. Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала.</p> <p>2. Имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;</p> <p>3. При неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков.</p>
Повышенный уровень сформированности компетенций		Пороговый уровень

6.2. Вопросы для экзаменов

Вопросы к экзаменам приведены в рабочих программах.

6.2. Тематика эссе

Не предусмотрено

6.3. Требования к оформлению рефератов, эссе и т.п.

Не предусмотрено

6.4. Требования к оформлению электронной презентации при защите итоговой аттестационной работы

6.4.1. Электронная презентация в редакторе PowerPoint является иллюстративным материалом к докладу при защите итоговой работы и представляет собой совокупность

слайдов, раскрывающих содержание итоговой работы, выполненной слушателем.

6.4.2. Электронная презентация включает:

- титульный лист с указанием темы итоговой работы; Ф.И.О. слушателя - 1 слайд;
- цель, задачи, подходы или методы создания тренинга – 1-2 слайд;
- этапы тренинга 1-2 слайда;
- программа тренинга 3-4 слайда

6.4.3. Объем презентации должен составлять:

- 6-10 слайдов;

6.4.4. Слайды должны быть пронумерованы. Цветовой фон слайдов подбирается так, чтобы на нем хорошо был виден текст.

6.4.5. Продолжительность презентации составляет:

- 10-15 мин.

6.4.6. Текст печатается с соблюдением следующих требований:

- на одной стороне листа;
- шрифт Arial;

6.5. Критерии оценки результатов освоения программы

Критерии оценки итоговой работы

Оценка	Шкала
Отлично	Слушатель должен: <ul style="list-style-type: none">- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;- правильно формулировать определения;- продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой;- подготовить качественную презентацию.- проводить анализ обозначенной проблемы.- уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
Хорошо	Слушатель должен: <ul style="list-style-type: none">- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;- продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;- продемонстрировать умение ориентироваться в литературе;- уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
Удовлетворительно	Слушатель должен: <ul style="list-style-type: none">- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;- знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Неудовлетворительно	Слушатель демонстрирует: <ul style="list-style-type: none">- незнание значительной части программного материала;- не владение понятийным аппаратом дисциплины;- существенные ошибки при изложении учебного материала;- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;- неумение делать выводы по излагаемому материалу.

7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

7.1. Материально-техническое обеспечение

Сведения об обеспеченности образовательного процесса специализированным и лабораторным оборудованием

Программа повышения квалификации «Психологические технологии эффективного управления»

№ п/п	Наименование дисциплин в соответствии с учебным планом	Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр. с перечнем основного оборудования	Форма владения, пользования (собственность, оперативное управление, аренда и т. п.)
1	2	3	4
1	<i>Психология лидерства</i>	306 аудитория для проведения занятий семинарского типа встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
2	<i>Психологический анализ</i>	306 аудитория для проведения занятий семинарского типа встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
3	<i>Организационная психология</i>	306 аудитория для проведения занятий семинарского типа встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
4	<i>Психология личности</i>	306 аудитория для проведения занятий семинарского типа встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
5	<i>Тренинг ассертивного поведения в управленческой практике</i>	306 аудитория для проведения занятий семинарского типа встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление

7.2. Информационное обеспечение обучения

Основная литература

1. Столяренко, Л. Д. Социальная психология : учебное пособие для прикладного бакалавриата / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 219 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-4203-3.<https://www.biblio-online.ru/book/6CC2E4BB-C5F2-45F4-98A1-C74AE1D5B94>
2. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 373 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8378-4.
<https://www.biblio-online.ru/book/617D4097-7CC5-4AD7-A495-C7D99EB55DDC>

Дополнительная литература

1. Психология в 2 т : учебник для академического бакалавриата / Б. А. Сосновский [и др.] ; под ред. Б. А. Сосновского. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 827 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3240-9.
<https://www.biblio-online.ru/book/D9311ADD-6373-49C2-BFFB-6AD49A301F66>

2. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00185-3.
<https://www.biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9>

Электронные и Internet-ресурсы:

1. <http://psychol.ras.ru/> - сайт Института психологии РАН;
2. <http://bookap.by.ru/index.shtml> - на сайте представлены труды ученых разных школ и направлений психологической науки.
3. <http://www.voppsy.ru> – сайт журнала «Вопросы психологии»
4. <http://psychology.net.ru> – журнал «Мир психологии»
5. <http://www.psycho.ru/biblio/latest.html> - сайт «Психотехнологии в бизнесе и политике»

7.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Сведения о научно-педагогических работниках (внешних совместителях), привлекаемых к реализации программы повышения квалификации «Психологические технологии эффективного управления»

№ п/п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Фамилия, имя, отчество, год рождения	Ученая степень, ученое звание	Стаж работы Общий/ препод.	Основное место работы, должность	Сведения о повышении квалификации
	«Психология личности», «Психологический анализ»	Гридаева Галина Витальевна, 1979	-	15/11	Центр современного психоанализа», директор	НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», программа проф. переподготовки «Групповой психоанализ и психодинамическая психотерапия», 2017 г. ФГБОУ ВО «СГЭУ» программа повышения квалификации «Психологические технологии эффективного управления», 2015 г.
	«Организационная психология»	Карпушина Людмила Валентиновна, 1963	К.ф.н.	30/10		ФГБОУ ВПО «СГЭУ» Программа повышения квалификации «Тренинг для бизнес-тренеров» (2016 г.)
	«Психология лидерства»	Исангулова Ирина Маратовна, 1971	-	27/23	Консалтинговая компания «D&I», руководитель	
	«Психология личности»	Королев Евгений Юрьевич, 1973				
	«Тренинг ассертивного поведения в управленческой»	Борисов Дмитрий Анатольевич, 1966	-	30/4	Консалтинговая компания «SIMS-group». Старший	ФГБОУ ВО «СГЭУ» Программа повышения квалификации «Тренинг для бизнес-тренеров»

практике»				партнер	(2014 г.)
«Психология личности»	Трошина Оксана Васильевна, 1979	-	16/6	Кадровое агентство «Гелиос», бизнес-консультант	ФГБОУ ВПО «СГЭУ» Программа повышения квалификации «Тренинг для бизнес-тренеров» (2013 г.)
«Психология личности»	Умярова Елена Юрьевна, 1969	К.пс.н., доцент	29/15	ФГБОУ ВО «СГИК», доцент кафедры педагогики и информационных технологий	Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы Программа повышения квалификации «Практика холистического массажа в работе консультанта», 2017 г. ГБОУ ДПО Самарской области «Региональный социопсихологический центр» Программа повышения квалификации «Основные направления государственной и региональной политики в сфере оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», 2016 г.
«Организационная психология», «Психология лидерства», проведение защиты итоговых работ	Яшина Елена Закировна, 1967	-	28/23	Директор Центра корпоративного развития СГЭУ	ФГБОУ ВО «СГЭУ» магистратура по направлению «Государственное и муниципальное управление», 2016 г.; ГБОУ ВПО СамГМУ Минздрава России программа пов. квалификации «Основы клинического психоанализа», 2015 г.; Программа пов. Квалификации «Тренинг для бизнес-тренеров», 2013 ФГБОУ ВПО «СГЭУ» программа пов. Квалификации «Современные образовательные технологии электронного обучения в высшем

8. СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Яшина Елена Закировна, директор Центра корпоративного развития ФГБОУ ВО «СГЭУ»

Гридаева Галина Витальевна, директор Центра современного психоанализа

Трошина Елена Павловна, к.э.н., доцент кафедры прикладного менеджмента ФГБОУ ВО «СГЭУ»