

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И.Т. ТРУБИЛИНА»

Факультет управления
Педагогики и психологии



УТВЕРЖДЕНО

Декан

Кудряков В.Г.

Протокол от 22.04.2026 № 9

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПСИХОЛОГИЯ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Менеджмент организации

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Формы обучения: очная, заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: Очная форма обучения – 2 года
Заочная форма обучения – 2 года 5 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

Разработчики:

Профессор, кафедра педагогики и психологии Лесных Ю.Г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по процессному управлению", утвержден приказом Минтруда России от 17.04.2018 № 248н; "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 22.11.2023 № 821н; "Специалист по работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 23.09.2024 № 497н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
---	--	-----------------------	-----	------	---------------------------------

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование комплекса знаний о психологических аспектах процесса руководства как особого типа социально-психологического взаимодействия, обладающего устойчивыми закономерностями; приобретение навыков социально-психологического анализа процесса управления организацией и формирование соответствующих навыков профессиональной деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у обучающихся теоретические основы психологии управления организацией для формирования умения разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами;
- сформировать способность определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ПК-П1 Способен разрабатывать стратегии управления изменениями в организации, внедрять инновационные технологии работы с кадрами

ПК-П1.1 Организует процесс разработки стратегии управления изменениями в организации, планирует инновационные технологии работы с кадрами, обеспечивающие повышение производительности труда в организации

Знать:

ПК-П1.1/Зн1 Принципы и методы стратегического управления изменениями в организациях

ПК-П1.1/Зн2 Современные подходы к управлению персоналом и повышению его производительности

ПК-П1.1/Зн3 Критерии оценки эффективности инновационных технологий работы с кадрами

ПК-П1.1/Зн4 Методы планирования и реализации изменений в организационной структуре

ПК-П1.1/Зн5 Термины и понятия, используемые в управлении изменениями и повышении производительности труда

Уметь:

ПК-П1.1/Ум1 Разрабатывать стратегию управления изменениями в организации

ПК-П1.1/Ум2 Планировать внедрение инновационных технологий работы с персоналом

ПК-П1.1/Ум3 Оценивать эффективность предложенных мероприятий по повышению производительности труда

ПК-П1.1/Ум4 Координировать работу команды при внедрении изменений

ПК-П1.1/Ум5 Документировать результаты проведенных мероприятий и анализировать их влияние на производительность

Владеть:

ПК-П1.1/Нв1 Использование инструментов и методов проектного управления для внедрения изменений

ПК-П1.1/Нв2 Применение методик оценки удовлетворенности сотрудников нововведениями

ПК-П1.1/Нв3 Проведение тренингов и семинаров по обучению персонала новым технологиям

ПК-П1.1/Нв4 Создание системы мотивации персонала для повышения производительности

ПК-П1.1/Нв5 Мониторинг и контроль выполнения плана мероприятий по повышению производительности труда

ПК-П1.2 Применяет комплекс инновационных мотивационных и стимулирующих мероприятий для внедрения и поощрения этически корректного поведения у подчиненных

Знать:

ПК-П1.2/Зн1 Теоретические основы мотивации и стимулирования персонала

ПК-П1.2/Зн2 Методы оценки эффективности этического поведения сотрудников

ПК-П1.2/Зн3 Современные подходы к формированию корпоративной культуры и ценностей

ПК-П1.2/Зн4 Принципы разработки и внедрения программ повышения этической компетентности сотрудников

ПК-П1.2/Зн5 Терминологию и понятия, связанные с этикой бизнеса и управления персоналом

Уметь:

ПК-П1.2/Ум1 Разрабатывать и реализовывать программы мотивации и стимулирования сотрудников

ПК-П1.2/Ум2 Оценивать эффективность внедряемых мер по повышению этической поведения сотрудников

ПК-П1.2/Ум3 Формировать и внедрять корпоративные стандарты и ценности компании

ПК-П1.2/Ум4 Организовывать тренинги и мероприятия по развитию этической компетентности сотрудников

ПК-П1.2/Ум5 Координировать работу подразделений по вопросам соблюдения этических норм

Владеть:

ПК-П1.2/Нв1 Использование методов диагностики уровня этической зрелости сотрудников

ПК-П1.2/Нв2 Применение технологий создания позитивной корпоративной среды

ПК-П1.2/Нв3 Управление конфликтами и стрессовыми ситуациями в коллективе

ПК-П1.2/Нв4 Планирование и проведение мероприятий по повышению осведомленности о корпоративных ценностях

ПК-П1.2/Нв5 Мониторинг и контроль выполнения этических требований сотрудниками

ПК-П1.3 Умеет организовать систему стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации в условиях трансформации экономических отношений с учетом знания психологических аспектов деятельности руководителя и организации

Знать:

ПК-П1.3/Зн1 Основы психологии управления и организационного поведения

ПК-П1.3/Зн2 Методы оценки эффективности труда и результатов деятельности сотрудников

ПК-П1.3/Зн3 Современные подходы к формированию системы мотивации персонала

ПК-П1.3/Зн4 Механизмы воздействия на мотивацию сотрудников через экономические стимулы и нематериальные поощрения

ПК-П1.3/Зн5 Особенности влияния психологической атмосферы в коллективе на эффективность работы сотрудников

Уметь:

ПК-П1.3/Ум1 Разрабатывать программы стимулирования и мотивации сотрудников с учетом специфики организации

ПК-П1.3/Ум2 Оценивать текущую ситуацию с мотивацией и стимулированием работников организации

ПК-П1.3/Ум3 Анализировать влияние изменений экономической среды на потребности и мотивы сотрудников

ПК-П1.3/Ум4 Развивать корпоративную культуру, способствующую повышению мотивации сотрудников

ПК-П1.3/Ум5 Координировать работу подразделений по внедрению разработанных программ стимулирования

Владеть:

ПК-П1.3/Нв1 Использование методов диагностики мотивации сотрудников

ПК-П1.3/Нв2 Применение инструментов разработки и внедрения систем материального и нематериального стимулирования

ПК-П1.3/Нв3 Проведение тренингов и семинаров по развитию навыков самоорганизации и самомотивации сотрудников

ПК-П1.3/Нв4 Мониторинг и оценка результативности реализованных программ стимулирования

ПК-П1.3/Нв5 Создание и сопровождение базы данных по результатам мониторинга мотивации и стимулирования сотрудников

ПК-П4 Способен определять приоритетные направления и разрабатывать стратегию и тактику развития организации в конкурентной бизнес-среде с учетом рисков и социальной составляющей

ПК-П4.1 Владеет инструментами стратегического маркетинга и определяет приоритетные направления развития организации в конкурентной среде с учетом рисков

Знать:

ПК-П4.1/Зн1 Принципы и методы стратегического маркетинга

ПК-П4.1/Зн2 Современные подходы к анализу внешней и внутренней среды организации

ПК-П4.1/Зн3 Методы оценки конкурентных преимуществ и угроз

ПК-П4.1/Зн4 Критерии выбора приоритетных направлений развития организации

ПК-П4.1/Зн5 Термины и понятия стратегического маркетинга

Уметь:

ПК-П4.1/Ум1 Определять внешнюю и внутреннюю среду организации с использованием инструментов маркетингового анализа

ПК-П4.1/Ум2 Оценивать конкурентоспособность организации и выявлять ключевые риски

ПК-П4.1/Ум3 Разрабатывать стратегии развития организации на основе проведенного анализа

ПК-П4.1/Ум4 Формулировать приоритеты развития организации в условиях конкуренции

ПК-П4.1/Ум5 Применять инструменты стратегического маркетинга при разработке управленческих решений

Владеть:

ПК-П4.1/Нв1 Использование программных продуктов и аналитических инструментов для проведения маркетинговых исследований

ПК-П4.1/Нв2 Подготовка и проведение презентаций по результатам маркетингового анализа и разработки стратегий

- ПК-П4.1/Нв3 Работа в команде над разработкой стратегических планов развития организации
- ПК-П4.1/Нв4 Применение методов управления рисками в процессе разработки стратегий
- ПК-П4.1/Нв5 Мониторинг и корректировка стратегий развития организации на основе изменений внешней среды

ПК-П4.2 Планирует тактику и стратегию развития кадрового менеджмента как социальной технологии управления организацией

Знать:

- ПК-П4.2/Зн1 Основы теории социального управления и кадровых технологий в организации
- ПК-П4.2/Зн2 Методы стратегического планирования и прогнозирования в кадровом менеджменте
- ПК-П4.2/Зн3 Критерии оценки эффективности кадровых стратегий и тактик
- ПК-П4.2/Зн4 Современные подходы к развитию человеческого капитала и их влияние на эффективность организации
- ПК-П4.2/Зн5 Терминологию и понятийный аппарат стратегического кадрового менеджмента

Уметь:

- ПК-П4.2/Ум1 Определять цели и задачи кадровой стратегии организации
- ПК-П4.2/Ум2 Разрабатывать план мероприятий по реализации кадровой политики
- ПК-П4.2/Ум3 Оценивать текущую ситуацию на рынке труда и ее влияние на кадровую политику компании
- ПК-П4.2/Ум4 Анализировать потребности организации в персонале и разрабатывать программы адаптации и обучения сотрудников
- ПК-П4.2/Ум5 Координировать работу подразделений организации для реализации разработанной кадровой стратегии

Владеть:

- ПК-П4.2/Нв1 Использование инструментов SWOT-анализа при разработке кадровой стратегии
- ПК-П4.2/Нв2 Применение методов бенчмаркинга для сравнения лучших практик кадрового менеджмента
- ПК-П4.2/Нв3 Создание системы мотивации персонала на основе выявленных потребностей и целей организации
- ПК-П4.2/Нв4 Организация и проведение мероприятий по повышению квалификации и профессиональному развитию сотрудников
- ПК-П4.2/Нв5 Мониторинг и корректировка кадровой стратегии в зависимости от изменений внешней среды и внутренних условий организации

ПК-П4.3 Применяет количественные и качественные методы при проведении прикладных исследований бизнес-процессов для разработки мер антикризисного управления деятельностью организации

Знать:

- ПК-П4.3/Зн1 Принципы и методы проведения прикладных исследований бизнес-процессов
- ПК-П4.3/Зн2 Методы количественного и качественного анализа данных
- ПК-П4.3/Зн3 Критерии оценки эффективности антикризисных мероприятий
- ПК-П4.3/Зн4 Современные подходы к управлению кризисными ситуациями в организации
- ПК-П4.3/Зн5 Терминологию и стандарты в области антикризисного менеджмента

Уметь:

ПК-П4.3/Ум1 Определять цели и задачи прикладных исследований бизнес-процессов

ПК-П4.3/Ум2 Осуществлять сбор и обработку данных с использованием количественных и качественных методов

ПК-П4.3/Ум3 Анализировать полученные данные и выявлять ключевые проблемы бизнес-процессов

ПК-П4.3/Ум4 Разрабатывать меры по оптимизации и стабилизации деятельности организации в условиях кризиса

ПК-П4.3/Ум5 Оценивать эффективность предложенных антикризисных мер

Владеть:

ПК-П4.3/Нв1 Использование специализированных программных средств для обработки и анализа данных

ПК-П4.3/Нв2 Применение инструментов моделирования бизнес-процессов

ПК-П4.3/Нв3 Подготовка аналитических отчетов и презентаций по результатам исследований

ПК-П4.3/Нв4 Организация и проведение семинаров и тренингов по вопросам антикризисного управления

ПК-П4.3/Нв5 Координация работы команды специалистов в процессе исследования и внедрения антикризисных мер

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Психология межличностного взаимодействия» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 3, Заочная форма обучения - 4.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Третий семестр	108	3	27	3	10	14	27	Экзамен (54)
Всего	108	3	27	3	10	14	27	54

Заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Четвертый семестр	108	3	8	2	2	4	64	Экзамен (36)
Всего	108	3	8	2	2	4	64	36

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Проблемы межличностного взаимодействия в организации	21		4	6	11	ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3
Тема 1.1. Теоретические осно-вы проблемы межличностного взаимодействия в организации	12		2	4	6	
Тема 1.2. Психология организации межличностного взаимодействия в управлении кадрами	9		2	2	5	
Раздел 2. Феномен личного влияния руководителя	33	3	6	8	16	ПК-П4.1 ПК-П4.2 ПК-П4.3
Тема 2.1. Феномен личного влияния руководителя для развития организации в конкурентной бизнес-среде	12		2	4	6	
Тема 2.2. Восприятие и понимание в структуре межличностного общения в организации	9		2	2	5	

Тема 2.3. Трудности в межличностном взаимодействии. Эффективное общение	12	3	2	2	5
Итого	54	3	10	14	27

Заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Проблемы межличностного взаимодействия в организации	28		2	2	24	ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3
Тема 1.1. Теоретические осно-вы проблемы межличностного взаимодействия в организации	14		2		12	
Тема 1.2. Психология организации межличностного взаимодействия в управлении кадрами	14			2	12	
Раздел 2. Феномен личного влияния руководителя	44	2		2	40	ПК-П4.1 ПК-П4.2 ПК-П4.3
Тема 2.1. Феномен личного влияния руководителя для развития организации в конкурентной бизнес-среде	14			2	12	
Тема 2.2. Восприятие и понимание в структуре межличностного общения в организации	14	2			12	
Тема 2.3. Трудности в межличностном взаимодействии. Эффективное общение	16				16	
Итого	72	2	2	4	64	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Проблемы межличностного взаимодействия в организации

(Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 24ч.; Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 11ч.)

Тема 1.1. Теоретические осно-вы проблемы межличностного взаимодействия в организации (Заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.)

1.Понятие межлич-ностного общения и взаимодействия. 2.Функции межлич-ностной взаимодей-ствия 3.Основные концепту-альные модели меж-личностного взаимо-действия в психоло-гии. 4.Компоненты меж-личностного взаимо-действия: общение, совместная деятель-ность и отношения.

Тема 1.2. Психология организации межличностного взаимодействия в управлении кадрами (Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

1.Уровни межличностного взаимодействия. 2.Способы организации межличностного взаимодействия по Э. Берну. 3.Отношения в развитии

Раздел 2. Феномен личного влияния руководителя

(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 40ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.; Лекционные занятия - 6ч.; Практические занятия - 8ч.; Самостоятельная работа - 16ч.)

Тема 2.1. Феномен личного влияния руководителя для развития организации в конкурентной бизнес-среде

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.)

1.Понятие личного влияния. Власть и лидерство 3.Коммуникативно-личностный потенциал влияния. 4.Типы личного влияния 5. Стратегии и тактики манипулирования.

Тема 2.2. Восприятие и понимание в структуре межличностного общения в организации

(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 2ч.; Самостоятельная работа - 12ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)

1.Межличностное общение. Социальная перцепция 2.Межличностное понимание. 3.Психологические основы и закономерности понимания в межличностном взаимодей-ствии.

Тема 2.3. Трудности в межличностном взаимодействии. Эффективное общение

(Очная: Внеаудиторная контактная работа - 3ч.; Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 5ч.; Заочная: Самостоятельная работа - 16ч.)

1.Трудности и дефекты общения: коммуникативные барьеры, конфликты, акцентуация характера. 2.Факторы успешного общения: коммуникативная компетентность, психологическая совместимость сотрудников в организации. 3.Общение в сфере средств массовой коммуникации.

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Проблемы межличностного взаимодействия в организации

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Прочитайте задание и установите соответствие между типом реагирования человека в конфликте и мотивацией субъекта конфликта:

Активно-оборонительное поведение или самоутверждения в конфликте - избегание

Мотив достижения цели с хорошо развитым самоконтролем просоциального поведения - сотрудничество

Ориентация на сохранение статуса своего «Я» при сохранении социальной пассивности - приспособление

Ориентация на сохранение социальных отношений, осознание наличия внешнего конфликта -

соперничество

Мотивация к сохранению социальных отношений в ущерб общей цели и задачам - компромисс

2. Прочитайте задание и установите соответствие между типом поведения человека в группе и его отличительной характеристикой:

Подчинение большинству участников группы и стремление соответствовать доминирующему мнению - самоопределение

Отвержение мнения большинства участников группы, действия вопреки правилам - лидерство

Действия в соответствии с собственным мнением и особенностями ситуации - конформизм

Влияние на поведение других людей с целью изменить их поведение и повести к решению задач - неконформизм

3. Укажите наиболее верную стратегию поведения в конфликте, в ситуации, когда вы обладаете достаточным авторитетом и властью, имеете ресурс противостоять, когда вы находитесь в критической ситуации:

А) Компромисс

Б) Сотрудничество

В) Соперничество

Г) Избегание

Д) Уход

4. Межгрупповое взаимодействие – это:

А) - совокупность социально-психологических явлений, возникающих между различными группами;

Б) - совокупность связей между ее членами в системах информационных потоков, циркулирующих в группе;

В) - совокупность связей и отношений между индивидами в зависимости от распределения между ними групповых ролей;

Г) - совокупность связей и отношений между индивидами, основанных на взаимных предпочтениях и отвержениях.

5. Способ психологического воздействия преимущественно эмоционально-волевого характера, основанный на некритическом восприятии и принятии индивидом целенаправленного потока информации:

А. внушение

Б. заражение

В. подражания

6. Форма познания другого человека, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему – это _____

Идентификация

аттракция

7. Акт влияния на людей, суть которого состоит в скрытом управлении их поведением:

А) - интеракция

Б) - каузальная атрибуция

В) - манипуляция

Раздел 2. Феномен личного влияния руководителя

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор

1) Как соотносятся потребности и интересы с мотивами поведения личности в команде?

2) Что еще может выступать в качестве побуждений к поступкам и деятельности?

2. Прочитайте задание и установите последовательность стадий развития коллектива:

Формирование - А

бурление - В

Нормирование - С

функционирование - D

расформирование - E

3. Отберите метод формирования в коллективе навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия

A) - деловые игры

B) - спор

D) - поощрение

4. Какое качество сотрудника необходимо для безусловного принятия им профессиональных норм группы:

A) - коммуникативные навыки

B) - профессиональная идентичность

D) - эмпатия

5. Какое из понятий иллюстрирует пословица «В чужой монастырь со своим уставом не ходят»?

A) - уступчивость;

B) - конформизм;

C) - повиновение;

C) - паника.

6. Чем отличается конформизм от уступчивости?

A) - конформизм не подразумевает подчинения авторитетному лицу;

B) - подразумевает подчинение авторитетному лицу;

C) - подразумевает принятие групповых норм;

D) - не подразумевает принятия групповых норм.

7. Прочитайте задание и установите соответствие между психическими явлениями и их характеристиками:

Психические процессы - воображение, мышление, память

психические свойства - характер, темперамент, способности

психические состояния - рассеянность, раздражительность, воодушевление

8. Установите соответствие между понятием и определением

Совокупность актуально не осознаваемых психических процессов и состояний, способных оказывать заметное влияние на поведение человека и содержание его сознания - бессознательное

высшая, свойственная только человеку форма психического отражения объективной действительности, опосредованная общественно исторической деятельностью людей - сознание

совокупность психических процессов, не представленных в сознании - подсознательное

9. Этологами открыт очень важный закон: более “вооруженное” животное _____ агрессивно против сородичей во внутривидовой борьбе, выбрать из:

Менее

Более

10. Определите неконфликтные способы оценки результатов деятельности сотрудников:

A) Результат оценивается как начало

B) Результат в сравнении с другими

C) Результат как норма

D) Результат как идеал

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Третий семестр, Экзамен

Контролируемые ИДК: ПК-П1.1 ПК-П4.1 ПК-П1.2 ПК-П4.2 ПК-П1.3 ПК-П4.3

Вопросы/Задания:

1. Психологические аспекты проблемы взаимодействия работников организации
2. Межличностное общение.
3. Общение как компонент межличностного взаимодействия.
4. Социально-деятельностная природа общения.
5. Сущность и функции общения.
6. Классификация видов общения.
7. Сущность и структура коммуникативного процесса. Виды коммуникации.
8. Сущность интеракции. Психологическая совместимость субъектов взаимодействия.
9. Стили общения при взаимодействии.
10. Сущность социальной перцепции.
11. Механизмы социальной перцепции.
12. Эффекты межличностного восприятия.
13. Психологические закономерности формирования оптимального взаимодействия руководителя с подчиненными.
14. Понятие межличностного общения и взаимодействия
15. Функции межличностного взаимодействия
16. Уровни межличностного взаимодействия.
17. Ролевой уровень межличностного взаимодействия
18. Деловой уровень межличностного взаимодействия
19. Интимно-личностный уровень межличностного взаимодействия
20. Способы организации межличностного взаимодействия по Э. Берну
21. Динамика взаимодействия. Отношения в развитии
22. Стимулирование поведения работника в организации в ситуации межличностного взаимодействия
23. Межличностное взаимодействие как элемент делового совещания. Задачи межличностного взаимодействия в ходе совещания

24. Виды деловой беседы
25. Структура деловой беседы
26. Психологические аспекты процесса руководства
27. Учет вербальных и невербальных средств общения в деловом взаимодействии
28. Межличностное взаимодействие в публичном выступлении
29. Культура речи делового человека в межличностном взаимодействии
30. Организация пространственной среды в межличностном взаимодействии
31. Психологические типы влияния на партнера
32. Управление и манипулирование как виды влияния: сходство и отличие
33. Стратегии и тактики манипулирования
34. Содержание понятия «тип влияния»
35. Методы психологического воздействия в системе управления
36. Внушение как метод психологического влияния на личность
37. Подражание как метод психологического влияния на личность
38. Убеждение как метод психологического влияния на личность
39. Стресс в профессиональной деятельности руководителя
40. Факторы профессионального стресса
41. Синдром профессионального выгорания специалиста
42. Средства массовой коммуникации как средство взаимодействия
43. Сеть интернет как канал межличностной коммуникации
44. Суггестивное влияние средств массовой коммуникации на сознание современного человека. Суггестивные технологии
45. Позитивные и негативные функции средств массовой информации для современного человека
46. Знания теории межличностного взаимодействия для успешной управленческой деятельности

47. Психология межличностного взаимодействия как отрасль психологической науки
48. Основные концепции межличностного взаимодействия в психологии
49. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности
50. Индивидуальный подход в оценке результатов труда сотрудников
51. Характеристика стилей управления: авторитарный, демократический, попустительский. Достоинства и недостатки стилей управления
52. Типология и классификация конфликтов в организации
53. Причины возникновения конфликтов в организации и особенности их протекания
54. Способы разрешения конфликтов в организации
55. Стратегии поведения в межличностных конфликтах
56. Понятие «организационная культура» и межличностное взаимодействие в организации
57. Учет вербальных и невербальных средств общения в межличностном взаимодействии и коммуникативная компетентность личности
58. Коммуникативные барьеры в общении
59. Акцентуации характера личности и межличностное взаимодействие
60. Агрессивность личности в межличностном взаимодействии

Заочная форма обучения, Четвертый семестр, Экзамен

Контролируемые ИДК: ПК-П1.1 ПК-П4.1 ПК-П1.2 ПК-П4.2 ПК-П1.3 ПК-П4.3

Вопросы/Задания:

1. Психологические аспекты проблемы взаимодействия работников организации
2. Межличностное общение.
3. Общение как компонент межличностного взаимодействия.
4. Социально-деятельностная природа общения.
5. Сущность и функции общения.
6. Классификация видов общения.
7. Сущность и структура коммуникативного процесса. Виды коммуникации.

8. Сущность интеракции. Психологическая совместимость субъектов взаимодействия.
9. Стили общения при взаимодействии.
10. Сущность социальной перцепции
11. Механизмы социальной перцепции.
12. Эффекты межличностного восприятия
13. Психологические закономерности формирования оптимального взаимодействия руководителя с подчиненными.
14. Понятие межличностного общения и взаимодействия
15. Функции межличностного взаимодействия
16. Уровни межличностного взаимодействия.
17. Релевой уровень межличностного взаимодействия
18. Деловой уровень межличностного взаимодействия
19. Интимно-личностный уровень межличностного взаимодействия
20. Способы организации межличностного взаимодействия по Э. Берну
21. Динамика взаимодействия. Отношения в развитии
22. Стимулирование поведения работника в организации в ситуации межличностного взаимодействия
23. Межличностное взаимодействие как элемент делового совещания. Задачи межличностного взаимодействия в ходе совещания
24. Виды деловой беседы
25. Структура деловой беседы
26. Психологические аспекты процесса руководства
27. Учет вербальных и невербальных средств общения в деловом взаимодействии
28. Межличностное взаимодействие в публичном выступлении
29. Культура речи делового человека в межличностном взаимодействии
30. Организация пространственной среды в межличностном взаимодействии

31. Психологические типы влияния на партнера
32. Стратегии и тактики манипулирования
33. Содержание понятия «тип влияния»
34. Методы психологического воздействия в системе управления
35. Внушение как метод психологического влияния на личность
36. Подражание как метод психологического влияния на личность
37. Убеждение как метод психологического влияния на личность
38. Стресс в профессиональной деятельности руководителя
39. Факторы профессионального стресса
40. Синдром профессионального выгорания специалиста
41. Средства массовой коммуникации как средство взаимодействия
42. Сеть интернет как канал межличностной коммуникации
43. Суггестивное влияние средств массовой коммуникации на сознание современного человека. Суггестивные технологии
44. Позитивные и негативные функции средств массовой информации для современного человека
45. Знания теории межличностного взаимодействия для успешной управленческой деятельности
46. Психология межличностного взаимодействия как отрасль психологической науки
47. Основные концепции межличностного взаимодействия в психологии
48. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности
49. Индивидуальный подход в оценке результатов труда сотрудников
50. Характеристика стилей управления: авторитарный, демократический, попустительский. Достоинства и недостатки стилей управления
51. Типология и классификация конфликтов в организации
52. Причины возникновения конфликтов в организации и особенности их протекания
53. Способы разрешения конфликтов в организации

54. Стратегии поведения в межличностных конфликтах

55. Понятие «организационная культура» и межличностное взаимодействие в организации

56. Учет вербальных и невербальных средств общения в межличностном взаимодействии и коммуникативная компетентность личности

57. Коммуникативные барьеры в общении

58. Акцентуации характера личности и межличностное взаимодействие

59. Агрессивность личности в межличностном взаимодействии

60. Управление и манипулирование как виды влияния: сходство и отличие

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Капустина, В. А. Психология общения: учебное пособие / В. А. Капустина, - Психология общения - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. - 44 с. - 978-5-7782-3520-5. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/91405.html> (дата обращения: 08.10.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Обухова, Ю. В. Практическая психология личности: тренинговые технологии в работе педагога-психолога / Ю. В. Обухова, - Практическая психология личности: тренинговые технологии в работе педагога-психолога - Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2020. - 124 с. - 978-5-9275-3654-2. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/115526.html> (дата обращения: 08.10.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Социальная психология общения: теория и практика: Монография / А. Л. Свенцицкий, Л.Г. Почебут, С.Д. Гуриева [и др.]; Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена. - 2 - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 389 с. - 978-5-16-106939-4. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.ru/cover/2138/2138937.jpg> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Психология общения. Практикум по психологии: Учебное пособие / 1 - Москва: Издательский Дом "ФОРУМ", 2025. - 192 с. - 978-5-16-013145-0. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.ru/cover/2177/2177856.jpg> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

Не используются.

Ресурсы «Интернет»

1. <http://elibrary.rsl.ru/> - Электронная библиотека Российской государственной библиотеки
2. <http://edu.kubsau.local> - Образовательный портал КубГАУ
3. <http://psychologytoday.ru/> - Интернет-журнал Психология сегодня
4. <http://psyjournals.ru/> - Портал психологический изданий

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система.
- 2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений.

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- 1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>
- 2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>
- 3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

Методические указания по формам работы

Лекционные занятия

Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodle.

Практические занятия

Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения) разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:

- устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

- с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;

- при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

- письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

- с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;

- при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

- письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

- устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

- с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АООП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «проектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;

- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскостную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимообратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)