

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.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**«Ассертивное поведение в управленческой практике»**

---

Наименование программы \_\_\_\_\_ «Менеджмент организации» \_\_\_\_\_

Программу разработал: Борисов Дмитрий Анатольевич

Самара 2019 г.

## Содержание

1. Цели и задачи дисциплины
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине
3. Объем и виды учебной работы
4. Содержание дисциплины
5. Методические указания по освоению дисциплины
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

## 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> </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</li> </ul>

		– оценивать эффективность деятельности подразделений и сотрудников.	подразделений и сотрудников.
--	--	---	------------------------------

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**

Виды учебной работы	Всего час.
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. Общее представление о психологическом тренинге.	ПК-2	1	4			5
Тема 2. Поведенческая психотерапия, как основа тренинга ассертивности.	ПК-2	2	4			6
Тема 3. Практика тренинга ассертивности	ПК-2	1	4			5
Всего:	ПК-2	4	12			16

### 4.2. Содержание тем дисциплины

#### Тема 1. Общее представление о психологическом тренинге.

Понятие психологического тренинга. Многообразие подходов к определению понятия «психологический тренинг». Критерии отличия тренинга от других видов деятельности практического психолога (психотерапии, психологической коррекции, а также от обучения). Специфические черты психологического тренинга. Критерии классификации тренинговых групп.

#### Тема 2. Поведенческая психотерапия, как основа тренинга ассертивности.

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.

#### Тема 3. Практика тренинга ассертивности

Понятие ассертивности. 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.

## 5. Методические указания по освоению дисциплины

### 5.1. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

#### Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы слушателей, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у слушателей ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с информационными базами данных сети Интернет.

#### **Методы проведения аудиторных занятий:**

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий в виде слайдов;

- практические занятия, во время которых слушатели выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

**Лекции** есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрение теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать слушателей к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

**Практические занятия** направлены на развитие самостоятельности слушателей в исследовании изучаемых вопросов и приобретение профессиональных умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии слушателей, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы слушателей, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях слушатели учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать слушателей при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях должны учитываться преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя слушатели, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей экзаменационной оценке.

#### **Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Слушатели с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных слушателей, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателям. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими слушателями, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, необходимо иметь в виду, что:

1) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь.

2) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

### **Методические указания для слушателей**

Для успешного освоения дисциплины слушатели должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

#### **Работа с литературой**

При изучении дисциплины слушатели должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание слушателям следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале СГЭУ. Для поиска научной литературы по дисциплине слушателям также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: e-library.ru.

#### ***5.2. Методические рекомендации по практическим занятиям***

Для решения учебных задач в рамках дисциплины «Ассертивное поведение в управленческой практике» используются следующие формы проведения практических занятий:

1. Анализ практических ситуаций (мини-кейсов) по отдельным разделам программы.

Задание: Манипулятивная игра "Невидимый поводок"

Направлена на развитие ассертивности: уверенности в поведении и умения противостоять манипуляции.

Ведущий тренинга заводит беседу с участниками. В процессе беседы можно рассмотреть несколько типичных примеров манипуляции (примеры предлагает как сам ведущий, так и участники). Разговор



подводится к тому, что обычно значительно легче убедить человека не делать чего-то, чем убедить его наоборот что-то сделать. Это связано с двумя обстоятельствами. Во-первых, чтобы сделать какое-то более-менее сложное действие - человек внутри себя проводит некоторую работу, сознательную или бессознательную. Надо настроить себя на выполнение определенного алгоритма действий, надо проанализировать возможные последствия, надо выяснить наиболее оптимальный способ достижения цели. Все это надо проделать предварительно, перед выполнением действия. Разрушить эту конструкцию внешним манипулятивным воздействием легко. Построить - значительно тяжелее. Второе обстоятельство связано с тем, что человек, как и другие животные, значительно охотнее верит в плохое, нежели в хорошее. В поведенческом плане животному значительно выгоднее сразу и решительно поверить в плохое развитие событий (в то, например, что за ближайшей скалой прячется хищник), нежели в другой ситуации так же решительно поверить в хорошее развитие событий (например в то, что за той же скалой теперь прячется не хищник, а большой кусок еды). Одна ошибка первого сорта может стоить животному жизни. Ошибка второго сорта грозит лишь временным состоянием голода. Манипулятор легко может запугать наивного человека и внушить ему какое-то действие, но только если это действие носит оборонительный, защитный характер. Значительно сложнее воодушевить того же самого человека на какие-то созидательные действия. Пример 1. Манипулятор может, например, сравнительно легко запугать какого-то человека и добиться того, чтобы этот человек покинул город, в котором он живет. Манипулятор, искусно жонглируя фактами может "доказать", что какие-то нехорошие люди преследуют этого человека.

Пример 2. Если перед манипулятором стоит другая цель, добиться, например, чтобы его жертва не покинула город, а поступила учиться в какой-нибудь вуз или же сменила место работы, то это значительно более сложная задача. Скорее всего манипулятору придется приложить много сил, времени и иных ресурсов на эту манипуляцию. Жертва, рассматривая вариант с поступлением в вуз или сменой места работы, волей-неволей начнет критически рассматривать ситуацию: будет анализировать возможные последствия своего поступка, будет рассматривать разные способы движения к цели. В конце концов, жертве придется настраиваться на выполнение действия, а это у неё может не получиться. Манипулятор обычно просто не может контролировать все эти обстоятельства. Манипуляцию можно охарактеризовать как "поводок", который связывает манипулятора с его жертвой. С помощью этого поводка можно ограничить свободу действий манипулируемого: одернуть его, не дать ему приблизиться к чему-то. Однако поводком сложно подтолкнуть к чему-то (хотя, конечно, можно потащить за собой). Манипулятивная игра состоит в следующем. Ведущий выбирает одного участника. Здесь желательно остановить свой выбор на самом эмоционально устойчивом участнике тренинга. Участнику дается инструкция: надо здесь и сейчас, находясь в тренинговом зале и имея под рукой только то, что есть в этом зале, придумать какое-нибудь просто действие. Которое игрок может совершить, а может и не совершить - в зависимости от обстоятельств. Ведущий может подсказать, какого рода задачу можно поставить перед собой: - простоять на одной ноге минуту, - похлопать другого участника по плечу, - лечь на пол и т.п. Игрок должен придумать себе возможное действие и огласить его, то есть свои намерения: - "Я собираюсь простоять одну минуту на ноге", - "Я думаю, не похлопать ли Василия по плечу?", - "Мне почему-то хочется лечь на пол и полежать немного". Все другие участники, услышав об этом намерении, должны отговорить всеобщими усилиями игрока от этого "поступка". В ход можно пускать любые рассуждения, придерживаясь, конечно, правил приличия. Участники могут говорить вместе, могут высказываться по очереди - как сами организуются. Желательно, чтобы "жертвой манипуляции" побывали все игроки по очереди. Задача ведущего - внимательно следить за состоянием "жертвы". Некоторые могут не выдержать психологического давления и начать эмоционально реагировать. В этом случае желательно прекратить давление под тем или иным предлогом. В конце проводится обсуждение: 1) как можно расклассифицировать способы давления? 2) как чувствовали себя "жертвы"? 3) легко ли противостоять запугиванию и другим способам давления?

Обучающиеся делятся на группы, каждая из которых предлагает свои варианты по тем или иным аспектам задания. Допускается дополнение элементов предлагаемого задания на усмотрение обучающихся. Начало работы происходит в аудитории с обсуждением элементов задания и процесса его выполнения с группой. Допускается выполнение данного задания самостоятельно. Результаты выполнения задания могут быть различны исходя из суждений обучающихся и заданных ими в процессе выполнения условий.

Обсуждение полученных результатов происходит на практическом занятии под руководством преподавателя.

### **5.3.Методические рекомендации по написанию курсовых работ/курсовых проектов/контрольных работ**

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом.

### **6.Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Ассертивное поведение в управленческой практике»**

Перечень контролирующих мероприятий для проведения промежуточного контроля по дисциплине «Ассертивное поведение в управленческой практике» представлен в таблице 3.

Таблица 3

#### **Фонд оценочных средств по дисциплине «Ассертивное поведение в управленческой практике»**

Номер недели	Промежуточная аттестация						
	Курсовая работа	Курсовой проект	Контрольная работа (для заочной формы обучения)	Промежуточное тестирование	Зачет	Зачет с оценкой	Экзамен
1							+

#### **6.1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

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 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Знать	Уметь	Владеть
	<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>

**6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалоценивания.**

Таблица 4

**Уровни сформированности компетенций**

<b>Компетенции (код, наименование)</b>	<b>Уровни сформированности компетенции</b>	<b>Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)</b>
--	--	--

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	1. Пороговый	<p><b>Знать:</b></p> <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> <p><b>Уметь:</b></p> <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> </ul>
	2. Повышенный	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <p><b>Владеть:</b></p> <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>

Критерии оценки экзамена:

Оценка	Шкала
Отлично	Слушатель должен: - 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; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
Хорошо	Слушатель должен: - 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: - 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: - 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.

**6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

### **6.3.1 Материалы для промежуточного тестирования**

Тестирование по данной дисциплине не предусмотрено.

### **6.3.2 Тематика курсовых работ/курсовых проектов/контрольных работ**

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом

### **6.3.3. Примерные вопросы к экзамену**

Код контролируемых компетенций: ПК-2.

1. Принципы ассертивного поведения.
2. Компоненты уверенного поведения.
3. Суть и различия уверенного, агрессивного и неуверенного поведения.
4. Вербальные и невербальные признаки уверенного, неуверенного и агрессивного поведения.
5. Практическая работа, связанная с анализом собственного стиля поведения.
6. Отработка навыков распознавания агрессивного, уверенного и неуверенного поведения у себя и других людей.
7. Психологические установки, формирующие уверенность в себе.
8. Эмоции и стереотипы, препятствующие реализации уверенного поведения.
9. Анализ участниками собственных установок.
10. Методы саморегуляции, направленные на развитие уверенности.

11. Способы анализа и коррекции самооценки. Связь самооценки с конкретным стилем поведения.

#### **6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

##### **Методические материалы по проведению экзамена**

**Цель** – оценка качества усвоения учебного материала и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины.

**Процедура** - проводится в форме собеседования с преподавателем во время экзамена. Слушатель получает экзаменационный билет и время на подготовку. Время 15-20 минут.

**Содержание** представляет перечень примерных вопросов к экзамену

#### **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

##### **7.1. Рекомендуемая литература**

###### **Основная литература:**

1. Патрик Кинг. Ассертивность. Высказаться. Сказать «нет». Установить границы. Получить контроль / Кинг Патрик. – М. : Издательство «Библос», 2018. - ISBN: 978-5-905-64150-3

###### **Дополнительная литература:**

1. Адизес, И. К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Текст] : науч. ред. С. Филонович. - 7-е изд. ; Пер. с англ. Т. Гутман. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 259 с. ; 70x100/16. - Библиогр.: с. 252 - 258. - ISBN 978-5-9614-5633-2

##### **7.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. <http://www.rhr.ru> - Человеческие ресурсы России»
2. <http://www.hr-portal.ru/> - «HR-Portal»: Сообщество HR-Профессионалов
3. <http://www.smartcat.ru/Personnel> - «Управление персоналом: электронная библиотека учебной литературы»
4. <https://ibooks.ru> - Электронная библиотечная система «Айбукс»
5. <http://hbr-russia.ru/> - Журнал «Harvard Business Review»
6. <https://grebennikon.ru> - Электронная библиотека «Grebennikon»
7. <https://biblio-online.ru> - Электронная библиотечная система «Юрайт»
8. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> - Электронная научная библиотечная система «Elibrary».

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

- аудитория, оборудованная учебной мебелью, видеопроекционным оборудованием для презентаций и экраном;
- возможность пользования библиотекой и читальным залом, оснащенный компьютерной техникой для доступа к электронному каталогу библиотеки СГЭУ;
- компьютерные классы для всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки слушателей с доступом к базам данных Интернет.

Разработчик:

Борисов Д.А.