

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 07.05.2024 12:35:06

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa123177473092b990cbe

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное
учреждение высшего образования
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»
(г. Краснодар)
(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

_____ Н.И. Севрюгина

25.12.2023

Б1.О.15

**Психология и конфликтология в организациях
сферы гостеприимства**

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Кафедра педагогики и межкультурных коммуникаций	
Учебный план	43.03.03 Гостиничное дело	
Квалификация	бакалавр	
Форма обучения	очная	
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены 1
аудиторные занятия	48	
самостоятельная работа	24	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0	
часов на контроль	34,7	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
	уп	рп	уп	рп
Неделя	16 5/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий)	0,3	0,3	0,3	0,3
Консультации перед экзаменом	1	1	1	1
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	49,3	49,3	49,3	49,3
Сам. работа	24	24	24	24
Часы на контроль	34,7	34,7	34,7	34,7
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

Кандидат педагогических наук, доцент, Салменкова М.В.

Рецензент(ы):

Кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры Лингвистики ФГБОУ ВО «Кубанский государственный медицинский университет», Репина М.В.; заместитель директора СОШ № 89 г. Краснодар, Егорова О.Б.

Рабочая программа дисциплины

Психология и конфликтология в организациях сферы гостеприимства

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело (приказ Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 515)

составлена на основании учебного плана:

43.03.03 Гостиничное дело

утвержденного учёным советом вуза от 25.12.2023 протокол № 4.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра педагогики и межкультурных коммуникаций

Протокол от 25.12.2023 г. № 5

Зав. кафедрой Прилепский Вадим Владимирович

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол № 4 от 25.12.2023.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Целью дисциплины «Психология личности» является ознакомление
1.2	• с системой научных понятий и научно-упорядоченных базовых представлений обо всех существенных аспектах личности;
1.3	• с классическими и современными теориями по проблемам изучения личности;
1.4	• с закономерностями развития личности в процессе жизненного пути, прослеживая связи между методологическим, теоретическим и эмпирическим уровнями научного знания;
1.5	• с основными методологическими принципами, на которых строятся исследования в области психологии личности.
1.6	В соответствии с учебным планом направления подготовки 41.03.01 Зарубежное регионоведение предусмотрены следующие виды деятельности научно-исследовательский, проектный;
<p>Задачи: – дать основные теоретические знания по базовым разделам общей и социальной психологии, психологии личности и месте педагогической психологии в системе наук;</p> <p>– познакомить студентов с основными понятиями педагогической психологии, ее принципами и методами;</p> <p>– обеспечить усвоение категориального аппарата и сформировать основу психологического стиля мышления;</p> <p>– обеспечить овладение знаниями о свойствах, структуре и факторах эффективности учения и воспитания;</p> <p>– ознакомить с основными практическими подходами к познавательному и личностному развитию в обучении и в воспитании;</p> <p>– ввести в систему теоретических объяснений процесса учения и личностного развития в обучении и воспитании;</p> <p>– выработать необходимые навыки и умения применять полученные знания на практике.</p>	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Пороговый (входной) уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенций, необходимых для освоения программы дисциплины «Психология личности» основан на знаниях, умениях и навыках, полученных в период освоения дисциплины Философия
2.1.2	Технологии и организация обслуживания на предприятиях сферы гостеприимства
2.1.3	Организация гостиничного дела
2.1.4	Сервисная деятельность
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Социология
2.2.2	Системы обучения персонала
2.2.3	Технологии и организация обслуживания на предприятиях сферы гостеприимства
2.2.4	Стандартизация, сертификация и контроль качества услуг в сфере гостеприимства
2.2.5	Инвестиционный менеджмент в гостиничном бизнесе
2.2.6	Управление качеством гостиничных услуг
2.2.7	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.8	Производственная практика: сервисная практика
2.2.9	Производственная практика: преддипломная практика
2.2.10	Прикладные методы исследовательской деятельности
2.2.11	Стратегический менеджмент в гостиничном бизнесе
2.2.12	Производственная практика: организационно-управленческая практика
2.2.13	Управление персоналом в сфере гостеприимства
2.2.14	Менеджмент организаций сферы гостеприимства
2.2.15	PR-технологии и реклама в гостиничной деятельности
2.2.16	Адаптивная физическая культура и спорт
2.2.17	Иностранный язык
2.2.18	История России
2.2.19	Основы российской государственности
2.2.20	Правовые основы деятельности и документооборот в сфере гостеприимства
2.2.21	Прикладная математика, математические методы и модели в сфере гостеприимства
2.2.22	Связи с общественностью в гостиничной деятельности
2.2.23	Сервисная деятельность
2.2.24	Физическая культура и спорт

2.2.25	Физическая культура и спорт: общая физическая подготовка
2.2.26	Анимация в сфере гостеприимства
2.2.27	Информационно-коммуникативные технологии в сфере гостеприимства
2.2.28	Международный опыт деятельности гостиничных предприятий
2.2.29	Организация гостиничного дела
2.2.30	Основы обслуживания корпоративных клиентов в гостиничном деле
2.2.31	Спортивно-оздоровительный сервис в сфере гостеприимства
2.2.32	Технологические инновации в сфере обслуживания корпоративных клиентов
2.2.33	Учебная практика: ознакомительная практика
2.2.34	Философия
2.2.35	Администрирование гостиниц
2.2.36	Безопасность жизнедеятельности
2.2.37	Деловые коммуникации и культура речи
2.2.38	Иностранный язык делового общения (второй)
2.2.39	Охрана труда и техника безопасности в организациях сферы гостеприимства
2.2.40	Управление себестоимостью гостиничного продукта
2.2.41	Учет и управление затратами в гостиничной деятельности
2.2.42	Экономика организаций сферы гостеприимства
2.2.43	Маркетинг организаций сферы гостеприимства
2.2.44	Межкультурные коммуникации на иностранном языке
2.2.45	Основы военной подготовки
2.2.46	Правовая оценка регламентов деятельности гостиничных предприятий
2.2.47	Экология
2.2.48	Антикризисное управление в индустрии гостеприимства
2.2.49	Проектирование гостиничной деятельности
2.2.50	Психология управления персоналом в гостиничной деятельности
2.2.51	Риск-менеджмент гостиничного предприятия
2.2.52	Стандартизация, сертификация и контроль качества услуг
2.2.53	Управленческий учет в организациях гостеприимства
2.2.54	Ценовая политика гостиничного предприятия
2.2.55	Ценообразование в сфере гостеприимства
2.2.56	Иностранный язык в профессиональной деятельности (второй)
2.2.57	Корпоративное управление в гостиничной деятельности
2.2.58	Организация работы службы приема и размещения
2.2.59	Организация службы питания и банкетинга в гостиничном бизнесе
2.2.60	Планирование и прогнозирование гостиничной деятельности
2.2.61	Программное обеспечение и автоматизация профессиональной деятельности
2.2.62	Проектный менеджмент в сфере гостеприимства
2.2.63	Технологии работы административно-хозяйственной службы гостиничного предприятия
2.2.64	Управление гостиничной деятельностью
2.2.65	Управление привлечением инвестиций в гостиничном бизнесе
2.2.66	Управление проектами в гостиничном бизнесе
2.2.67	Информационное обеспечение гостиничной деятельности
2.2.68	Организация обслуживания лиц с ограниченными возможностями
2.2.69	Основы организации деятельности туристических агентств
2.2.70	Предпринимательство в сфере гостеприимства
2.2.71	Системы искусственного интеллекта
2.2.72	Технологии туроператорской и турагентской деятельности
2.2.73	Экспертиза и диагностика гостиничного предприятия
2.2.74	Менеджмент организаций сферы гостеприимства
2.2.75	Управление персоналом в сфере гостеприимства
2.2.76	Производственная практика: организационно-управленческая практика

2.2.77	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.78	Производственная практика: преддипломная практика
2.2.79	Производственная практика: сервисная практика
2.2.80	Сервисная деятельность
2.2.81	Прикладные методы исследовательской деятельности
2.2.82	Стратегический менеджмент в гостиничном бизнесе
2.2.83	Организация гостиничного дела
2.2.84	Администрирование гостиниц
2.2.85	Технологии и организация обслуживания на предприятиях сферы гостеприимства
2.2.86	Правовая оценка регламентов деятельности гостиничных предприятий
2.2.87	Антикризисное управление в индустрии гостеприимства
2.2.88	Стандартизация, сертификация и контроль качества услуг
2.2.89	Инвестиционный менеджмент в гостиничном бизнесе
2.2.90	Управление качеством гостиничных услуг

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1: Знает: проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования

Знать	
Уровень 1	Удовлетворительно знает проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования
Уровень 2	Хорошо знает проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования
Уровень 3	Отлично знает проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования
Уметь	
Уровень 1	Удовлетворительно знает проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования
Уровень 2	Хорошо знает проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования

Уровень 2	Хорошо организует работу по подготовке и прохождению процедуры соответствия действующим общепрофессиональным стандартам и системам сертификации на уровне департаментов (служб, отделов) организации избранной сферы деятельности
Уровень 3	Отлично организует работу по подготовке и прохождению процедуры соответствия действующим общепрофессиональным стандартам и системам сертификации на уровне департаментов (служб, отделов) организации избранной сферы деятельности
Уметь	
Уровень 1	Удовлетворительно организует работу по подготовке и прохождению процедуры соответствия действующим общепрофессиональным стандартам и системам сертификации на уровне департаментов (служб, отделов) организации избранной сферы деятельности
Уровень 2	Хорошо организует работу по подготовке и прохождению процедуры соответствия действующим общепрофессиональным стандартам и системам сертификации на уровне департаментов (служб, отделов) организации избранной сферы деятельности
Уровень 3	Отлично организует работу по подготовке и прохождению процедуры соответствия действующим общепрофессиональным стандартам и системам сертификации на уровне департаментов (служб, отделов) организации избранной сферы деятельности
Владеть	
Уровень 1	Удовлетворительно организует работу по подготовке и прохождению процедуры соответствия действующим общепрофессиональным стандартам и системам сертификации на уровне департаментов (служб, отделов) организации избранной сферы деятельности
Уровень 2	Хорошо организует работу по подготовке и прохождению процедуры соответствия действующим общепрофессиональным стандартам и системам сертификации на уровне департаментов (служб, отделов) организации избранной сферы деятельности
Уровень 3	Отлично организует работу по подготовке и прохождению процедуры соответствия действующим общепрофессиональным стандартам и системам сертификации на уровне департаментов (служб, отделов) организации избранной сферы деятельности

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ. подг.
	Раздел 1. Модуль 1. Методические и теоретические проблемы психологии и индивидуальности. История научных исследований индивидуальности.					
1.1	Тема 1. Общие представления об индивидуальности. /Лек/	1	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
1.2	Тема 1. Общие представления об индивидуальности. Анализ понятий «индивид», «социальный индивид», «субъект», «субъект познания», «субъект деятельности» личность», «индивидуальность» /Пр/	1	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
1.3	Тема 1. Общие представления об индивидуальности. Анализ понятий «индивид», «социальный индивид», «субъект», «субъект познания», «субъект деятельности» личность», «индивидуальность», Традиции понимания "индивидуальности" в психологии: как единичности, как дополнения, как целостности. /Ср/	1	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
1.4	Тема 2. История научных исследований индивидуальности. /Лек/	1	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	

1.5	Тема 2. История научных исследований индивидуальности. Роль эволюционной теории для понимания видовых и внутривидовых различий. Механизм естественного отбора по Дарвину /Пр/	1	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
1.6	Тема 3. Методы изучения индивидуальности. /Лек/	1	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
1.7	Тема 3. Методы изучения индивидуальности. "Описательная" и "объяснительная" психология. Основные подходы к изучению индивидуальности: номотетический и идиографический. Значение идиографических методов при изучении индивидуальности (Штерн, Лазурский, Олпорт, Фрейд, Маслоу, Теплов, Лурия и др.). /Пр/	1	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
1.8	Тема 4. Способности как мера успешности и эффективности индивидуальности /Лек/	1	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
1.9	Тема 4. Способности как мера успешности и эффективности индивидуальности Проблемы изучения способностей человека: детерминанты способностей (наследственность и среда); проблема классификации способностей; взаимосвязь общих и специальных способностей; проблема методов измерения способностей. /Пр/	1	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
	Раздел 2. Модуль 2. Методики изучения индивидуальных и социально - психологических особенностей личности.					
2.1	Тема 5. Темперамент как природная основа индивидуальности. /Лек/	1	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
2.2	Тема 5. Темперамент как природная основа индивидуальности. Основные проблемы изучения темперамента: раскрытие его биологических основ и установление генетической природы; поиск и измерение психологических составляющих темперамента; проблема оценки и измерения темперамента. /Пр/	1	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
2.3	Тема 6. Характер - как основная определяющая тактики поведения человека /Лек/	1	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	

2.4	Тема 6. Характер - как основная определяющая тактики поведения человека. Происхождение и анализ понятия "характер". Соотношение понятий "характер" и "темперамент", "характер" и "личность"; "характер" и "индивидуальность". /Пр/	1	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
2.5	Тема 6. Характер - как основная определяющая тактики поведения человека. Основные проблемы исследования характера: проблема выделения и описания феноменологии характера; проблема типологии характера и выделения оснований для классификации различных его типов; проблема единиц анализа и строения характера; проблема развития, формирования и воспитания характера. /Ср/	1	5	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
2.6	Тема 7. Социальное формирование личности. /Лек/	1	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
2.7	Тема 7. Социальное формирование личности. Социализация и адаптация как механизмы формирования личности. /Пр/	1	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
2.8	Тема 7. Социальное формирование личности. Социализация и адаптация как механизмы формирования личности. /Ср/	1	15	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
2.9	Тема 8. Личностно-профессиональное развитие. /Лек/	1	2	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
2.10	Тема 8. Личностно-профессиональное развитие. Акмеологические основы развития зрелой личности Теории З.Фрейда и А.Адлера основываются на формирование комплексов в детском возрасте, которые могут проявляться во взрослости. /Пр/	1	4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
Раздел 3. Экзамен						
3.1	/КАЭ/	1	0,3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	
3.2	/Консл/	1	1	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1Л3.1 Э1 Э2	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Контрольные вопросы и задания для текущего контроля

1. Анализ основных научных методов психологического исследования индивидуальности: метода наблюдения, эксперимента, беседы и психодиагностики.
2. Анализ основных идиографических методов исследования индивидуальности: исследование профилей личностных черт (Штерн, Кеттел и др.); биографический метод и его разновидности (ретроспективный анализ, лонгитюд, каузометрический анализ); анализ и обобщение документальных материалов (Штерн, Лазурский, Маслоу, Теплов, и др.); этологические исследования (естественный эксперимент Лазурского); феноменологический метод (техника репертуарных решеток Келли) и др.
3. Примеры использования метода анализа индивидуальности.

Задание 1.

Вставьте пропущенные слова в следующих суждениях.

- 1.1. Коллективное бессознательное – это совокупность универсальных личностных....., которые могут возникать перед людьми во все времена.
- 1.2. Социальное «Я», «Я» для других – это субъект взаимодействия и общения с другими людьми в типовых ситуациях.
- 1.3. Деятельность или практика бытие – это есть взаимодействие.....
- 1.4. Особенности индивида образуют ... обусловленную подструктуру
- 1.5. Входя в систему отношений, субъект обретает системные качества, которые образуют ... структуру
- 1.6. Черты ... отражают то, ... действует человек, а черты личности - то, он действует.
- 1.7. Деятельность человека не только ..., но и мотивирована.
- 1.8. Сознание человека зарождается, развивается и проявляется в
- 1.9. Потребности являются источником ... личности.
- 1.10. Цель является предпосылкой
- 1.11. Потребности обнаруживаются в побуждающих к деятельности.
- 1.12. Осознанная ... становится мотивом поведения.

Задача 1

Определите, какие свойства или тип темперамента лежат в основе следующего поведения.

- А. При получении ответственного задания инженер быстро разработал план конструкции, сделал расчеты и за короткий срок выполнил чертеж.
- Б. Порученное задание вызвало у работника недовольство, он долго не мог приступить к выполнению, говоря о том, что это задание слишком сложно для него.
- В. Прежде чем выполнять данное задание, сотрудник долго раздумывал, тщательно проверял все данные, а затем приступил к работе над чертежом.
- Г. Ученик при выполнении работы часто переключается с одного вида деятельности на другой, отвлекается на посторонние разговоры. При возникновении затруднений в решении теряет к задаче всякий интерес. С удовольствием выполняет задания только среднего уровня сложности.
- Д. Ученик, получив вопрос на уроке в присутствии завуча, начал говорить тихим голосом, затем сбился и в целом ответить на вопрос не смог, хотя, как выяснилось, материал знал.
- Е. Экономист планового отдела обладает высокой работоспособностью, надолго сосредотачивается на кропотливом деле, не спеша его выполняет, практически не допускает ошибок.
- Ж. При составлении проекта инженер-конструктор сильно увлекается, придумывает различные варианты, полностью поглощен работой и раздражается, когда его отвлекают.

Задача 2

Определите тип темперамента детей в следующих ситуациях.

- А. Сергей – типичный непоседа, на уроках постоянно вертится, разговаривает с соседом. Говорит очень быстро. Походка порывистая, вприпрыжку. Легко увлекается каким-либо делом, но быстро охладевает. На замечания учителя не реагирует.
 - Б. Саша выделяется своей порывистостью. Увлечшись рассказом учителя, легко приходит в возбужденное состояние и прерывает рассказ разными вопросами. На любой вопрос учителя поднимает руку и отвечает, часто не подумав, невпопад. В раздражении выходит из себя, устраивает драку. На переменах никогда не сидит на месте, бегаёт по коридору.
 - В. Олег в классе обычно сидит спокойно, но часто на уроках занимается посторонним делом, не слушает объяснения учителя. На перемене спокоен, но может подставить подножку своему товарищу.
 - Г. Дима – болезненно чувствительный, обидчивый мальчик. Если ему делают замечание, он краснеет, оправдывается, долго расстраивается, переживает. На уроках иногда мешает товарищам, может ушипнуть соседа.
- Какие виды психолого-педагогических взаимодействия можно применить к данным школьникам, учитывая их типы темперамента?

Вопросы к экзамену

1. Предмет, метод и задачи психологии индивидуальности.
2. Анализ понятий "индивид", "социальный индивид", "субъект", "субъект познания", "субъект деятельности", "личность", "индивидуальность".
3. Традиции понимания индивидуальности в психологии.
4. Проблема биологического и социального в психологии индивидуальности.
5. Влияние наследственности и среды на индивидуальные различия человека.

6. Представления об индивидуальности в работах Штерна, Лазурского, Адлера, Мерлина, Олпорта, Асмолова и др.
7. Феноменология индивидуальности и анализ её проявлений.
8. Номотетический и идиографический подходы к изучению индивидуальности.
9. Анализ основных методов психологического исследования индивидуальности.
10. Анализ основных идиографических методов.
11. Вклад Ф. Гальтона, А. Бине, и Штерна в создание науки об индивидуальности.
12. Вклад А. Ф. Лазурского в создание отечественной психологии индивидуальности.
13. Общая характеристика способности.
14. Виды способностей и их изучение.
15. Проблема измерения способностей. Коэффициент интеллекта и способы его получения.
16. Тестирование в психологии. Надежность, стандартизованность, валидность психологических тестов.
17. Проблема структуры способностей.
18. Психометрический подход к изучению способностей.
19. Когнитивный подход к изучению способностей.
20. Двухфакторная теория способностей Ч. Спирмена.
21. Многофакторные теории способностей (Терстоун, Гилфорд).
22. Уровневая теория интеллекта (Айзенк).
23. Теория тройственного интеллекта (Стернберг).
24. Теория множественного интеллекта (Гарднер).
25. Основные детерминанты способностей. Роль наследственных механизмов. Задатки и способности.
26. Проблема формирования и развития способностей.
27. Роль среды и социального окружения в развитии способности.
28. Феномен одаренности. Талант и гениальность.
29. История научных исследований индивидуальности.
30. Методы изучения индивидуальности. "Описательная" и "объяснительная"
31. Основные подходы к изучению способностей.
32. Темперамент как природная основа индивидуальности.
33. Практическое применение конституциональных теорий темперамента.
34. Характер - как основная определяющая тактики поведения человека.
35. Акцентуация характера и методы её выявления.
36. Социальное формирование личности.
37. Личностно-профессиональное развитие.
38. Эпигенетическая теория психосоциального развития личности Э.Эриксона.
39. Акмеологические основы развития зрелой личности.
40. Социально-психологическая адаптация личности.

5.2. Темы письменных работ

1. Подходы к проблеме структуры личности.
2. Системный подход в исследованиях личности.
3. Особенности экспериментальных исследований в психологии личности.
4. Проективные тесты и их теоретические основания.
5. Сновидение и его роль в психической жизни человека по Фрейд и Юнгу.
6. Понятие Самости в работах Юнга.
7. Самоутверждение личности и его связь с типами превосходства по Адлеру.
8. Понятие объекта в теории Фрейда и работах Английской школы.
9. Регрессия как способ защиты личности от тревоги.
10. Юмор как одна из зрелых психологических защит.
11. Понятие предельных переживаний по Маслоу.
12. Проблема самоактуализации в работах А. Маслоу.
13. Агрессия как социальное научение.
14. Принцип развития психической деятельности по Л.С. Выготскому, А.Н. Леонтьеву и С.Л. Рубинштейну.
- Проблема жизненного пути в работах С.Л. Рубинштейна.
15. Постулат непосредственности и пути его преодоления в отечественных и зарубежных школах.
16. История развития взглядов на темперамент.
17. Развитие взглядов на темперамент в работах В.С. Мерлина.
18. Проблема темперамента в работах В.Д. Небылицына.
19. Механизмы эмоциональной неустойчивости личности.
20. Теории страха в современной психологической литературе.
21. Связь психологической защиты с уровнем тревожности личности.
22. Способность отказывать в просьбе как механизм самоутверждения личности.
23. Развитие взглядов С.Л. Рубинштейна на проблему жизненного пути личности.
24. Самоинтеграция личности в теории С.Л. Рубинштейна и интеграция всех противоположностей по К. Юнгу.
25. Принцип детерминизма в концепции С.Л. Рубинштейна.
26. Трагическое и комическое в жизни личности.
27. Развитие представлений о личности в работах С.Л. Рубинштейна.
28. Основные подходы к проблеме воли в психологии.
29. Характер и волевые качества личности.

30. Нарциссическая личность и ее исследование в работах Х. Кохута и О. Кернберга.

5.3. Фонд оценочных средств

Поле организационного поведения включает факторы:

- А) людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации;
- Б) людей, рабочие группы, подразделения;
- В) людей, организационные структуры, руководителей;
- Г) внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал.

Пояснение: Природа организации формируется в процессе взаимодействия различных сил, многообразие видов которых может быть классифицировано по четырем направлениям – люди, организационные структуры, технологии и внешняя среда, в которой действует данная организация. [Ньюстром Д. Основы организационного поведения].

Под организационным поведением понимают:

- А) поведение людей в организации;
- Б) систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций;
- В) поведение людей в рабочих группах;
- Г) деятельность организации в целом.

Пояснение: Организационное поведение (ОП) представляет собой отрасль знаний, сущность которой состоит в систематическом и научном анализе поведения отдельных личностей, групп, организаций с целью понимания, прогнозирования и улучшения показателей работы индивидов и, в конечном итоге, организаций, частью которых они являются. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Что такое модели организационного поведения?

- А) Это правила поведения в организации;
- Б) Это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании;
- В) Это организационные структуры;
- Г) Это планирование деятельности организации.

Пояснение: Модели организационного поведения – это доминирующие в мышлении руководства системы убеждений, определяющие действия менеджеров данной организации. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Выберите ответ, соответствующий определению:

«Имплицитная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда»

- А) Теория «X»;
- Б) Теория «Y»;
- В) Модель опеки;
- Г) Организационное поведение.

Пояснение: Теория «X». В этой теории управление предполагает, что работники изначально ленивы и будут по возможности избегать работы. Из-за этого работники должны быть под пристальным наблюдением, для чего разрабатываются комплексные системы контроля. Необходима иерархическая структура с пониженной нормой управляемости на каждом уровне. Согласно этой теории, работники проявляют мало амбиции без привлекательной программы поощрения и избегают ответственности, если это возможно. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Стиль руководства – это:

- А) процесс управления группой людей, осуществляемой руководителем как посредником между социальной властью и

членами общности на основе правовых полномочий;

- Б) обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей;
- В) отношения доминирования и подчинения;
- Г) влияние, которым пользуется руководитель.

Пояснение: Стиль руководства – манера поведения руководителя по отношению к подчиненным в процессе достижения поставленных целей; формы и методы управления, используемые отдельной личностью. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Американские ученые Дж. Фрэнч и Б. Рейвен выделили основные формы власти:

- А) власть принуждения, вознаграждения, традиционная, экспертная, эталонная;
- Б) харизматическая, статусная, личностная, лидерская;
- В) власть личности, должности, полномочий, ответственности;
- Г) власть традиционная (законная) и нетрадиционная (психологическая).

Пояснение: Дж. Фрэнч и Б. Рэйвен выделили следующие формы власти: власть, основанная на вознаграждении, на принуждении, легитимная власть, референтная власть, экспертная власть. [Ледяев В. Г. Власть: концептуальный анализ].

Выделяют следующие виды приверженности работника организации:

- А) аффективную, поведенческую, нормативную;
- Б) высокую, среднюю, низкую;
- В) актуальную, потенциальную, реальную;
- Г) организационную, групповую, личную.

Пояснение: Зарубежные ученые, в частности Джеральд Гринберг и Роберт Бэйрон, уже традиционно различают три вида лояльности:

поведенческую, обусловленную приверженностью организации и продолжительностью (стажем) работы на предприятии («продолжительная лояльность»); аффективную (эмоциональная приверженность, преданность); нормативную (приверженность). [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Основными компонентами трудового потенциала работника являются:

- А) профессиональные знания, умения, навыки;
- Б) трудовая мотивация, профессиональные умения, навыки;
- В) психофизиологический, социально-демографический, квалификационный, личностный;
- Г) здоровье, возраст, трудовая мотивация, потенциал к развитию.

Пояснение: Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, социально-демографического, квалификационного и личностного потенциалов. [Подопригора М. Г. Организационное поведение].

Сравнение национальных культур по четырем параметрам: дистанция власти, индивидуализм-коллективизм, мужественность-женственность, неприятие неопределенности осуществлялось в исследованиях:

- А) А. Клухона;
- Б) Г. Хофстеде;
- В) Ф. Стродтбека;
- Г) М. Бонда.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Перечень видов и форм контроля дисциплины:

- выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий;
- контрольный опрос (устный);
- выполнение тестового задания;
- решение ситуационных задач;
- письменная фиксация информации в виде записей, конспектирования, делового письма, а также в виде докладов, рефератов, тезисов и т.п.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Турунок С. Г.	Политическая конфликтология и технологии урегулирования конфликтов: Учебник	Москва: КноРус, 2021, URL: https://book.ru/book/936240
Л1.2	Анцупов А. Я., Баклановский С. В.	Конфликтология: Учебник	Москва: КноРус, 2022, URL: https://book.ru/book/940645
Л1.3	Лукашевич В. В., Пронина Е. Н.	Психология личности: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2021, URL: https://book.ru/book/940448
Л1.4	Рыжов Б. Н., Донцов Д. А., Донцова М. В., Сенкевич Л. В.	Психология личности: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2021, URL: https://book.ru/book/939970
Л1.5	Духновский С.В.	Психология личности и деятельности педагога: Учебное пособие	Москва: Издательский Центр РИО, 2021, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=368160

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Рыжов Б. Н., Донцов Д. А., Донцова М. В., Сенкевич Л. В.	Психология личности: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019, URL: https://book.ru/book/934609

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Гуревич П.С.	Психология личности: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022, URL: http://znanium.com/catalog/document?id=385866

6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	Фундаментальная библиотека ИНИОН РАН. - Режим доступа: http://www.inion.ru		
Э2	Библиографическая поисковая система «Букинист». - Режим доступа: http://bukinist.agava.ru		

6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021		
6.3.1.2	Яндекс Браузер Браузер Яндекс Браузер Лицензионное соглашение на использование программ Яндекс Браузер https://yandex.ru/legal/browser_agreement/		

6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Кодекс – Профессиональные справочные системы https://kodeks.ru		
6.3.2.2	Консультант Плюс http://www.consultant.ru		

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
401	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

	работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.		
--	---	--	--

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Усвоение материала дисциплины на лекциях, семинарах и в результате самостоятельной подготовки и изучения отдельных вопросов дисциплины, позволят студенту подойти к итоговому контролю подготовленным, и потребует лишь повторения ранее пройденного материала. Знания, накапливаемые постепенно в различных ракурсах, с использованием противоположных мнений и взглядов на ту или иную проблему являются глубокими и качественными, и позволяют формировать соответствующие компетенции как итог образовательного процесса.

Для систематизации знаний по дисциплине первоначальное внимание студенту следует обратить на рабочую программу курса, которая включает в себя разделы и основные проблемы дисциплины, в рамках которых и формируются вопросы для промежуточного контроля. Поэтому студент, заранее ознакомившись с программой курса, может лучше сориентироваться в последовательности освоения курса с позиций организации самостоятельной работы.

Обучающимся необходимо ознакомиться: - с содержанием рабочей программы изучаемой дисциплины (далее - РПД), с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, с основной и дополнительной литературой.

Для успешного усвоения теоретического материала необходимо регулярно посещать лекции, активно работать на практических занятиях, перечитывать лекционный материал, значительное внимание уделять самостоятельному изучению дисциплины. Поэтому, важным условием успешного освоения дисциплины обучающимися является создание системы правильной организации труда, позволяющей распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком образовательного процесса.

Все задания к практическим занятиям, а также задания, вынесенные на самостоятельную работу, рекомендуется выполнять непосредственно после соответствующей темы лекционного курса. Это способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях, систематизировать ранее пройденный материал, на его основе приступить к овладению новыми знаниями и навыками.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (далее – СРС).

Цель методических рекомендаций СРС – определить роль и место самостоятельной работы студентов в учебном процессе; конкретизировать ее уровни, формы и виды; обобщить методы и приемы выполнения определенных типов учебных заданий. объяснить критерии оценивания. СРС – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (возможно частичное непосредственное участие преподавателя при сохранении ведущей роли обучающихся).

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю будущей специальности, опытом творческой, исследовательской деятельности, развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней.

Задачи СРС:

- 1) систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- 2) углубление и расширение теоретической подготовки;
- 3) формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- 4) развитие познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- 5) развитие исследовательских умений;
- 6) использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на практических занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговому контролю (зачетам и/ или экзаменам).

Методологическую основу СРС составляет деятельностный подход, при котором цели обучения ориентированы на формирование умений решать типовые и нетиповые задачи, т. е. на реальные ситуации, в которых обучающимся надо проявить знание конкретной дисциплины.

Самостоятельная работа обучающихся в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины в соответствии с программой и рекомендованной литературой.

Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания или сообщения по отдельным вопросам, написание и защита научно-исследовательского проекта.

Основными формами самостоятельной работы обучающихся без участия преподавателей являются:

- 1) формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- 2) написание рефератов, эссе; подготовка к практическим занятиям (подготовка сообщений, докладов, заданий);
- 3) составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний;
- 4) овладение обучающимися конкретными учебными модулями, вынесенных на самостоятельное изучение;
- 5) подбор материала, который может быть использован для написания рефератов;
- 6) подготовка презентаций;
- 7) составление глоссария, кроссворда по конкретной теме;
- 8) подготовка к занятиям, проводимым с использованием активных форм обучения (круглые столы, диспуты, деловые игры);
- 9) анализ деловых ситуаций (мини-кейсов).

Границы между этими видами работ относительны, а сами виды самостоятельной работы пересекаются.

Контроль качества выполнения домашней (самостоятельной) работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, обсуждения подготовленных научно-исследовательских проектов, проведения тестирования.

Требования к оформлению реферата

1. На титульном листе работы указывается тема реферата, фамилия, имя, отчество обучающегося, название факультета(института), номер группы и направление подготовки.
2. Текст работы должен быть набран на компьютере с соблюдением следующих требований: записи располагаются с соблюдением абзацных отступов(1,25), поля: левое – 3 см; правое – 1 см; верхнее, нижнее – 2 см. Не допускается произвольное сокращение слов и каких-либо обозначений, не принятых в литературе.
3. Объем работы должен достигать 6-8 страниц печатного текста. Все страницы работы, кроме титульной и содержания, нумеруются. Набор текста через 1,5 интервала, шрифтом Times New Roman Cyr или Arial Cyr, размер 14 пт (пунктов), при параметрах страницы: поля — 2,54 см (верхнее, нижнее, левое, правое), от края листа до колонтитулов 1,25 см (верхнего, нижнего), размер бумаги — А4.
4. Цитаты, использованные в тексте, должны быть взяты в кавычки с обязательной ссылкой на источник. Ссылки должны быть номерными (в квадратных скобках: порядковый номер источника). Например, [1].
5. Список использованных источников составляется в алфавитном порядке по первой букве фамилии авторов или названия источников. В него включаются публикации, имеющие методологическое значение, и специальная литература, которая используется в данном реферате. Источники и литература в списке располагаются в следующем порядке:
 - официальные документы (в хронологическом порядке);
 - книги, брошюры (в алфавитном порядке);
 - материалы периодической печати (в алфавитном порядке);
 - литература на иностранных языках (в алфавитном порядке).

Структура реферата:

1. содержание (план),
2. введение и обоснование выбора темы реферата,
3. основная часть (может включать в себя подзаголовки),
4. заключение,
5. список использованных источников.