

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кудрявцев М.Г.
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 2023.06.29
Уникальный программный ключ:
790a1a8df2525774421adc1fc96453f0e902bfb0

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»**
(Университет Вернадского)

Кафедра Управления

Принято Ученым советом
Университета Вернадского
«29» июня 2023 г., протокол №11



Проректор по образовательной деятельности
Кудрявцев М.Г.

Рабочая программа дисциплины

Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений

Направление подготовки 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

Специализация Гражданско-правовая

Квалификация Юрист

Форма обучения очная

Балашиха, 2023

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 40.05.01
Правовое обеспечение национальной безопасности

Рабочая программа дисциплины разработана *преподавателем* кафедры *Управления* *Бобер В.С.*

под руководством *доцента* кафедры *Управления*, к.э.н. *Кондрашовой О.Н.*

Рецензент: *д.э.н., профессор кафедры управления Васильева И.В.*

1 Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП ВО индикаторами достижения компетенций

1.1 Перечень компетенций, формируемых учебной дисциплиной

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
Универсальная компетенция		
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Имеет представление о разработке командной стратегии для достижения поставленной цели	Знать: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива.
	УК-3.2. Вырабатывает стратегию работы в команде	Уметь: разрабатывать стратегию работы в команде
	УК-3.3. Организует работу команды и руководит ею	Уметь: формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат Владеть: навыками общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1. Определяет приоритеты собственной деятельности	Знать: основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности. Уметь: определять приоритеты собственной деятельности
	УК-6.2. Реализует намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств и личных возможностей	Уметь: реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.
	УК-6.3. Применяет способы совершенствования собственной деятельности на основе	Уметь: применять принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни. Владеть: навыками рационального

	самооценки и образования в течение всей жизни.	распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.
Общепрофессиональная компетенция		
ОПК-8. Способен применять методы психической регуляции для оптимизации профессиональной деятельности и психического состояния, в том числе в сложных и экстремальных условиях, применять психологические методы, приемы и средства профессионального общения, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности, обеспечивать решение профессиональных задач психологическими методами, средствами и приемами	ОПК-8.1. Проявляет готовность оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции	Знать: методы психической регуляции Уметь: оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции
	ОПК-8.2. Использует психологические методы, приемы и средства профессионального общения в целях предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности	Знать: психологические методы, приемы и средства профессионального общения Уметь: использовать психологические методы, приемы и средства профессионального общения. Владеть: навыками предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности
	ОПК-8.3. Применяет при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы	Знать: психологические методы, средства и приемы. Уметь: применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.

2. Цели и место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений» относится к обязательной части профессиональной образовательной программы высшего образования 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности, специализация Гражданско-правовая.

Цель изучения дисциплины «Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений»: формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков применения современной психологической методологии к изучению психических процессов у людей, причастных к управлению, к решению проблем управления трудовым коллективом в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере.

3. Объем учебной дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий, текущий и промежуточный контроль по

дисциплине) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	9 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	3
часов	108
Аудиторная (контактная) работа, часов	20,25
в т.ч. занятия лекционного типа	10
занятия семинарского типа	10
промежуточная аттестация	0,25
Самостоятельная работа обучающихся, часов	83,75
Контроль	4
Вид промежуточной аттестации	зачёт

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Код компетенции
	всего	в том числе		
		аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы	
Раздел 1. Основные аспекты и понятия психологии управления в регулировании гражданско-правовых отношений	50	10	40	УК-3, УК-6, ОПК-8
Раздел 2. Методические аспекты и подходы к психологии управления в регулировании гражданско-правовых отношений	54	10,25	43,75	
Итого за семестр	104	20,25	83,75	
Промежуточная аттестация	4	0,25	-	
ИТОГО по дисциплине	108	20,25	83,75	

4.2 Содержание дисциплины по разделам

Раздел 1. Основные аспекты и понятия психологии управления в регулировании гражданско-правовых отношений

Перечень учебных элементов раздела:

Тема 1. Введение в Психологию управления Предмет и объект психологии управления. Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины. Различие теоретической (научноисследовательской) и научно-практической психологии (по Ю.М.Забродину и В.В.Новикову). Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление.

Тема 2. Психологические методы изучения субъектов и объектов управления. Методы наблюдения. Метод интроспекции. Методы индивидуальной и групповой работы. Психодиагностика в профессиональной деятельности специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Структура разделов психодиагностических методов. Психодиагностические задачи. Источники ошибок в психодиагностике. Исследование памяти, внимания, мышления, интеллекта, личностных особенностей, диагностика межличностных и межгрупповых отношений. Профориентационные тесты. Проективные методы. Социометрия. Ситуативная диагностика в тренинге. Методы интервью и анкетирования.

Тема 3. Психологические факторы эффективности управленческой деятельности. Основные функции управления в контексте практической психологии: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивирование и контроль в деятельности руководителя. Три уровня решения управленческих задач: индивидуальный, групповой, межорганизационный. Способности и умения эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско - правовой сфере: наличие четких личных целей, разумных личностных ценностей, знание современных управленческих подходов, понимание изменчивых и противоречивых ситуаций, умение принимать решение в экстремальных ситуациях и др. (Интерпретация по М.Вудкоку и Д.Френсису). Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности. Психологический контекст целеполагания. Структура индивидуальности. «Я -концепция» эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско -правовой сфере .

Тема 4. Основные психологические теории и подходы в контексте управленческих задач . Психодинамические теории и подходы. Защитные механизмы психики по З.Фрейду в практике управления: отрицание, идентификация, регрессия, проекция, рационализация, трансфер, сублимация. Теория психологии индивидуальности Альфреда Адлера. Комплекс неполноценности. Реальная компенсация и псевдо - компенсация в управленческом взаимодействии. Концепция социального интереса. Применение знаний об акцентуациях характера (По Леонгарду - Шмишеку) относительно объектов и субъектов управления. Транзактный анализ Э.Берна (в контексте управленческого взаимодействия): основные транзакции, эго -состояния, вербальные и невербальные сигналы эго -состояний, концепция жизненного сценария. Бихевиоризм в практике управления персоналом организаций. Нейро -лингвистическое программирование как эффективный метод решения управленческих задач: основные понятия и приемы. «Постулаты» НЛП. Глазные ключи доступа. Репрезентативные системы: визуальная, аудиальная, кинестетическая. Приемы присоединения и ведения: присоединение по жестам, позе, темпу речи, по предикатам, по мифу и др. Техника якорения. Техника вхождения в ресурсное состояние и др.

Тема 5. Типология субъектов и объектов управления Психологические типы личности. Разнообразие типологических подходов. Типология личности К.Г.Юнга (1920г). Пары противоположных качеств: экстраверсия (Е) – интроверсия (I), здравомыслие (S) – интуиция (N), логичность(Т) – чувство (F) и варианты их сочетания . Типология И.Майерс - К.Бриггс (1950г.): дополнение к типологии К.Г.Юнга планирование (J) – импульсивность(P), описание 16 психологических портретов личности. Типологический подход Д.Кейрси (1956г.): четыре типа профессионального темперамента – Эпиметей, Дионис, Прометей, Аполлон. Определение темперамента по Д.Кейрси как свойства, придающего неповторимое своеобразие всем проявлениям личности, призванное нацелить на то, что отличает каждого человека от других людей. Психологический портрет по Д.Кейрси как набор личностных качеств человека, определяющих его стиль и сферу деятельности. Теория профессиональных типов личности Д.Голланда (1974). Гексогон Д.Голланда: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический типы профессиональной направленности. Характеристика каждого типа по следующим параметрам: цели, восприятие себя, предпочитаемый способ поведения, индивидуальный стиль, проблема взаимодействия с представителями другой направленности. Определение кода профессионального типа личности. Профессиональная среда. Соотношение профессионального типа личности и профессиональной среды.

Тема 6. Управленческое общение . Руководитель как субъект общения. Понятие общения, восприятия и понимания. Структура общения: коммуникация, перцепция, интеракция. Психологические аспекты общения. Барьеры общения. Позиция актуализатора и манипулятора (по Э.Шострому). Внешняя и внутренняя референция:

экстернальность и интернальность. Психологические приемы работы с информацией. Коммуникативная «воронка». Обратная связь (ответная реакция партнера по общению) в системе управления. Окно «Джогарри». Виды общения с позиции интересов сторон: противоборство, компромисс, сотрудничество, уход, нейтралитет. Виды общения по числу, характеру, степени вовлеченности субъектов в процесс взаимодействия: монолог, диалог, полилог. Особенности телефонной коммуникации.

Раздел 2. Методические аспекты и подходы к психологии управления в регулировании гражданско-правовых отношений

Перечень учебных элементов раздела:

Тема 7. Коммуникативная компетентность . специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско -правовой сфере. Базовые коммуникативные умения. «Языки общения»: вербальный, невербальный, язык собственной ценности. Идентификация, рефлексия, эмпатия, конгруэнтность. Типичные ошибки общения: эффект ореола, эффект порядка, эффект опережения, эффект средней ошибки, эффект новизны, проекции, иллюзии контраста, стереотипизации и др. Приемы активного и пассивного слушания: уточнение, парафраза, отражение чувств, обобщение. Организационные формы общения: деловая беседа, совещание, пресс -конференция, собеседование, деловые переговоры и др. Основы деловой беседы. Фазы деловой беседы: подготовительная, фаза установление раппорта, фаза сбора текущей информации, фаза аргументации и нейтрализации возражений, принятие решения, резюме, анализ проведенной беседы. Психологические приемы эффективной управленческой коммуникации на каждой фазе деловой беседы. Приемы установления раппорта. Сбор информации: виды вопросов, мета - модель языка. Приемы аргументации, контраргументации. Работа с возражениями собеседника. Манипуляция в управленческом взаимодействии. Приемы корректной психологической защиты. Эго -защитные техники.

Тема 8 Собеседование как особый вид управленческой коммуникации . Структура собеседования. Виды собеседования. Основные правила проведения собеседования. Выявление профессиональной компетентности кандидата. Выявление личностных особенностей кандидата. техника проведения стандартного интервью. Усложненное собеседование. Основные вопросы, дополнительные вопросы, «каверзные вопросы». Заключение по итогам собеседования. Правила прохождения процедуры трудоустройства. Техника прохождения собеседования. Правила составления резюме. Типичные ошибки резюме выпускников ВУЗов. Типичные ошибки прохождения собеседования. Эффективные приемы.

Тема 9. Ведение деловых переговоров. Психологический подход к переговорам. Переговоры как практика межгруппового взаимодействия. Переговоры как совместная деятельность. Переговоры как процесс. Динамика переговорного процесса. Стадия подготовки к переговорам. Стадия собственно переговоров. Постпереговорная стадия. Процедура переговоров. Стратегии ведения переговоров. Стили ведения переговоров. Межкультурные различия в стилях переговоров. Подходы к ведению переговоров: мягкий, жесткий, принципиальный. Тактические приемы ведения переговоров. Переговоры в ситуации конфликта. Переговоры с агрессивным партнером. Посредничество в переговорном процессе. Условия проведения переговоров с посредником. Обязанности посредника.

Тема 10. Эмоции и эмоциональные состояния в контексте управленческих задач. Эмоциональный потенциал организации. Ситуативная диагностика эмоционального состояния как фактор эффективного управления. Профессиональный стресс. Нормативные кризисы профессионала. Фрустрационный кризис. Механизм «фрустрация -смещенная агрессия». Синдром сгорания профессионала. Психическое здоровье специалиста как

фактор эффективной профессиональной деятельности. Основы регуляции стрессовых состояний. Приемы регуляции эмоционального напряжения. Метод рационализации. Прием «перелицовки». Техника вхождения в ресурсное состояние. Эмоциональная подготовка к ответственной встрече, публичному выступлению. Выход на желаемое поведение («Круг уверенности», пространственная интеграция.). Снятие негативного эмоционального переживания (Снятие «эффекта последствия»).

Тема 11. Психология конфликта. Определение понятия «конфликт». Функции конфликта. Элементы конфликта: субъекты конфликта, противоречие, объект конфликта, противодействие. Динамика конфликта. Стадии конфликта. Возникновение конфликтной ситуации. Осознание ситуации как конфликтной. Конфликтное взаимодействие. Конфликтное поведение. Типология конфликта. Природа противоречия: информационная, структурная, ценностная, поведенческая. Межличностные и межгрупповые конфликты. Стратегии поведения в конфликте по К.Томасу: избегание, приспособление, конфронтация (соперничество), компромисс, сотрудничество. Конфликты в организации Информационный конфликт. Структурный конфликт. Конфликт ценностей в рамках корпоративной культуры. Конфликт отношений. Конфликт интересов. Поведенческий конфликт. Управление конфликтом. Изменение конфликтной ситуации. Локализация и фрагментация конфликта. Определение интересов сторон. Посредничество в конфликте. Конфликт «начальник -подчиненный». Конфликты коллег. Эмоциональный аспект конфликтов. Негативные стороны конфликта в организации: ухудшение коммуникаций, падение авторитета руководителя, рост напряженности между уровнями управления, снижение эффективности производства. Позитивные стороны организационного конфликта: преодоление застоя, определение слабых мест в организационной культуре, пересмотр лидерства.

Тема 12. Технологии самопрезентации и публичных выступлений в профессиональной деятельности. Самопрезентация специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Вербальная и невербальная самопрезентация. Ораторское искусство специалиста как фактор эффективной самопрезентации. Уверенность в себе как базовое качество субъекта управления. Презентационные особенности женского и мужского стилей поведения. Подготовка выступления с целью самопрезентации.

5. Оценочные материалы по дисциплине

Оценочные материалы по дисциплине представлены в виде фонда оценочных средств.

6. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1 Перечень учебно-методического обеспечения по дисциплине

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц, режим доступа
1	Методические указания по изучению дисциплины

6.2 Перечень учебных изданий, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература:

1.Акимова, Ю. Н. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511399>

2.Селезнева, Е. В. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 373 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511259>
3.Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510991>

Дополнительная литература:

1. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515768>

2. Этика и психология профессиональной деятельности гражданского служащего в схемах : учебное пособие для среднего профессионального образования / В. И. Савинков, П. А. Бакланов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 148 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11952-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516161>

6.3 Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы и лицензионное программное обеспечение

Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы, цифровые электронные библиотеки и другие электронные образовательные ресурсы

1. Договор о подключении к Национальной электронной библиотеке и предоставлении доступа к объектам Национальной электронной библиотеки №101/НЭБ/0502-п от 26.02.2020 5 лет с пролонгацией

2. Соглашение о бесплатном тестовом доступе к Polpred.com. Обзор СМИ 27.04.2016 бессрочно

3. Соглашение о бесплатном тестовом доступе к Polpred.com. Обзор СМИ 02.03.2020 бессрочно

4. Информационно-справочная система «Гарант» – URL: <https://www.garant.ru/>
Информационно-справочная система Лицензионный договор № 261709/ОП-2 от 25.06.2021

5. «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/> свободный доступ

6. Электронно-библиотечная система AgriLib <http://ebs.rgazu.ru/> (свидетельство о государственной регистрации базы данных №2014620472 от 21.03.2014).

Доступ к электронной информационно-образовательной среде, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Система дистанционного обучения Moodle www.portfolio.rgazu.ru (свободно распространяемое)

2. Право использования программ для ЭВМ Mirapolis HCM в составе функциональных блоков и модулей: Виртуальная комната.

3. Инновационная система тестирования – программное обеспечение на платформе 1С (Договор № К/06/03 от 13.06.2017). Бессрочный.

4. Образовательный интернет – портал Российского государственного аграрного заочного университета (свидетельство о регистрации средства массовой информации Эл № ФС77-51402 от 19.10.2012).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. OpenOffice – свободный пакет офисных приложений (свободно распространяемое)
2. linuxmint.com <https://linuxmint.com/> (свободно распространяемое)
3. Электронно-библиотечная система AgriLib <http://ebs.rgazu.ru/> (свидетельство о государственной регистрации базы данных №2014620472 от 21.03.2014) собственность университета.
4. Официальная страница ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный заочный университет» <https://vk.com/rgazuru> (свободно распространяемое)
5. Портал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный аграрный заочный университет» (свободно распространяемое) <https://zen.yandex.ru/id/5fd0b44cc8ed19418871dc31>
6. Антивирусное программное обеспечение Dr. WEB Desktop Security Suite (Сублицензионный договор №13740 на передачу неисключительных прав на программы для ЭВМ от 01.07.2021).

6.4 Перечень учебных аудиторий, оборудования и технических средств обучения

Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (поточная). Специализированная мебель, доска меловая, мультимедийное оборудование, проектор, экран настенный	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д.50, каб. 129 Площадь помещения 118,1 кв.м № по технической инвентаризации 140, этаж 1
Учебная аудитория для занятий лекционного типа, семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы), для проведения групповых консультаций и индивидуальной работы обучавшихся с педагогическими работниками, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная мебель, доска меловая. Мультимедийное оборудование, проектор, экран настенный	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, каб. 125 Площадь помещения 51,6 кв.м № по технической инвентаризации 136, этаж 1
Помещение для самостоятельной работы. Персональные компьютеры в сборке с выходом в интернет.	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, читальный зал Площадь помещения 497,4 кв. м. № по технической инвентаризации 177, этаж 1
Помещение для самостоятельной работы. Специализированная мебель, персональные компьютеры в сборке с выходом в интернет.	143900, Московская область, г. Балашиха, ул. Юлиуса Фучика д.1, каб. 320 Площадь помещения 49,7 кв. м. № по технической инвентаризации 313, этаж 3
Учебная аудитория для учебных занятий обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Специализированная мебель. Автоматизированное рабочее место для инвалидов-колясочников с коррекционной техникой и индукционной системой ЭлСис 290; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей со стационарным видеоувеличителем ЭлСис 29 ON; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с портативным видеоувеличителем ЭлСис 207 CF; Автоматизированное рабочее место для слабовидящих и незрячих пользователей с читающей машиной ЭлСис 207 CN; Аппаратный комплекс с функцией видеоувеличения и чтения для слабовидящих и незрячих пользователей ЭлСис 207 OS.	143907, Московская область, г. Балашиха, ул. шоссе Энтузиастов, д. 50, каб. 105 Площадь помещения 52,8 кв. м. № по технической инвентаризации 116, этаж 1

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»**
(Университет Вернадского)

**Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной
аттестации обучающихся по дисциплине**

Психология управления в области регулирования гражданско- правовых отношений

Направление подготовки 40.05.01 Правовое обеспечение национальной
безопасности

Специализация Гражданско-правовая

Квалификация Юрист

Форма обучения очная

Балашиха 2023 г.

1. Описание показателей и критериев оценивания планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Код и наименование компетенции	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>знать: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива. уметь: разрабатывать стратегию работы в команде; формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат владеть: навыками общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде</p>
	<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Знает твердо: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива. Умеет уверенно: разрабатывать стратегию работы в команде; формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат Владеет уверенно: навыками общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде</p>
	<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Имеет сформировавшееся систематические знания: основы командообразования; способы подбора и организации работы эффективной команды; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива. Имеет сформировавшееся систематическое умение: разрабатывать стратегию работы в команде; формировать требования к членам команды, подбирать членов команды исходя из их знаний, умений и навыков; применять принципы и методы организации командной работы; оценивать вклад каждого члена команды в общий результат Показал сформировавшееся систематическое владение: навыками общения и организации командной работы; социального взаимодействия и реализации своей роли в команде</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и</p>	<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>знать: основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности. уметь: определять приоритеты собственной деятельности; реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных</p>

образования в течение всей жизни		<p>задач, а также относительно полученного результата; применять принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни.</p> <p>владеть: навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.</p>
	Продвинутый (хорошо)	<p>Знает твердо: основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности.</p> <p>Умеет уверенно: определять приоритеты собственной деятельности; реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; применять принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни.</p> <p>Владеет уверенно: навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.</p>
	Высокий (отлично)	<p>Имеет сформировавшееся систематические знания: основные принципы самовоспитания и самообразования, саморазвития и самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности.</p> <p>Имеет сформировавшееся систематическое умение: определять приоритеты собственной деятельности; реализовать намеченные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; применять принципы образования для саморазвития и самоорганизации в течение всей жизни.</p> <p>Показал сформировавшееся систематическое владение: навыками рационального распределения временных ресурсов, построения индивидуальной траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; навыками самоконтроля и рефлексии, позволяющими самостоятельно корректировать саморазвитие и самообразование по выбранной траектории.</p>
ОПК-8. Способен применять методы психической регуляции для	Пороговый (удовлетворительно)	<p>знать: методы психической регуляции; психологические методы, приемы и средства профессионального общения; психологические методы, средства и приемы</p>

<p>оптимизации профессиональной деятельности и психического состояния, в том числе в сложных и экстремальных условиях, применять психологические методы, приемы и средства профессионального общения, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности, обеспечивать решение профессиональных задач психологическими методами, средствами и приемами</p>		<p>уметь: оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции; использовать психологические методы, приемы и средства профессионального общения; применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.</p> <p>владеть: навыками предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>
	Продвинутый (хорошо)	<p>Знает твердо: методы психической регуляции; психологические методы, приемы и средства профессионального общения; психологические методы, средства и приемы</p> <p>Умеет уверенно: оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции; использовать психологические методы, приемы и средства профессионального общения; применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.</p> <p>Владет уверенно: навыками предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>
	Высокий (отлично)	<p>Имеет сформировавшееся систематические знания: методы психической регуляции; психологические методы, приемы и средства профессионального общения; психологические методы, средства и приемы</p> <p>Имеет сформировавшееся систематическое умение: оптимизировать профессиональную деятельность и психическое состояние, в том числе в сложных и экстремальных условиях, методами психической регуляции; использовать психологические методы, приемы и средства профессионального общения; применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы.</p> <p>Показал сформировавшееся систематическое владение: навыками предупреждения и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>

Показатели сформированности компетенции для всех форм обучения:

Для дисциплины, формой итогового контроля которой является зачет:

«зачтено» выставляется, если студент усвоил материал по программе дисциплины, способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки

«не зачтено» выставляется, если студент не усвоил материал по программе дисциплины, не способен преобразовывать теоретические знания в профессиональные умения и навыки

При очной форме обучения в результате оценивания выставляются баллы за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины. Итоговый рейтинг успеваемости студентов складывается из суммы баллов, набранных студентом за всю работу в течение семестра (включая итоговый контроль)

Шкалы оценивания для очной формы обучения:

для зачета: «зачтено» - от 60 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов), «не зачтено» - менее 60 баллов При заочной и очно-заочной формах обучения в результате

оценивания выставляется оценка за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в содержании рабочей программы.

2. 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

Вопросы для опроса

- ❖ Введение в Психологию управления
- ❖ Предмет и объект психологии управления.
- ❖ Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины.
- ❖ Различие теоретической (научно-исследовательской) и научно-практической психологии (по Ю.М.Забродину и В.В.Новикову).
- ❖ Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление.

Критерии оценки (в баллах)

- 1 балл выставляется студенту, если обучающийся дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Обучающийся без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если обучающийся не ответил на вопросы.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Зачтено - выставляется студенту, если обучающийся дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Обучающийся без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

Не зачтено - выставляется обучающемуся, если обучающийся не ответил на вопросы.

Заполнение таблиц.

Составьте сводную таблицу Социально-психологические методы управления.

Социальные методы управления	Психологические методы управления
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Критерии оценки (в баллах):

0 баллов – таблица не заполнена.

1 балл – таблица заполнена верно.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Не зачтено – таблица не заполнена.

Зачтено – таблица заполнена верно.

Примерный конспект по теме 1:

Термин психология управления стал употребляться в России еще в 20-е годы прошлого

столетия в связи с распространением так называемой научной организацией труда (НОТ). На тот момент психология управления должна была решать две основных задачи: а) подбор сотрудников к задачам производства в соответствии с их индивидуальными качествами; б) воздействие на активность работников посредством системы стимулирования. Уже в трудах отечественных исследователей 20-30-х годов 20 века (А.К.Гастева, П.М.Керженцева,

С.С.Чахотина и др.) появляются темы, связанные с психологическими проблемами управления. Но в самостоятельную научную отрасль психология управления выделилась в 60-е годы 20 столетия и связан этот факт с именами Е.Е. Вендрова и Л.И. Уманского. Основными задачами того времени были : -проблемы производственных групп и коллективов, -психология личности руководителя, - подготовка и подбор управленческих кадров.

Таким образом, четко сформировались проблемы психологии управленческой деятельности. К концу 20-го века психология управления – это интенсивно развивающееся научное направление, которое можно охарактеризовать следующими особенностями:

-прикладной характер разрабатываемых проблем; - интеграция психолого-управленческих знаний, осуществляемая путем объединения достижений различных наук; - рассмотрение управления в сфере бизнеса и деловых отношений.

Критерии оценки (в баллах):

1 балл – конспект написан кратко (конспект ориентировочно не должен превышать 1/8 от первичного текста); ясная, чёткая структуризация материала, что обеспечивает его быстрое считывание, схватывание общей логики и т. д.; научная корректность; оригинальность индивидуальной обработки материала (наличие вопросов, Я-суждений, своих символов и знаков и т. д.); адресность (чёткое фиксирование выходных данных, указание страниц цитирования и отдельных положений).

0 баллов – конспект не сдан или конспект сдан не в срок, также имеются недочеты в грамотности изложения конспекта.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Зачтено – конспект написан кратко (конспект ориентировочно не должен превышать 1/8 от первичного текста); ясная, чёткая структуризация материала, что обеспечивает его быстрое считывание, схватывание общей логики и т. д.; научная корректность; оригинальность индивидуальной обработки материала (наличие вопросов, Я-суждений, своих символов и знаков и т. д.); адресность (чёткое фиксирование выходных данных, указание страниц цитирования и отдельных положений).

Не зачтено – конспект не сдан или конспект сдан не в срок, также имеются недочеты в грамотности изложения конспекта.

Презентации.

1. Различие теоретической (научно-исследовательской) и научно-практической психологии (по Ю.М.Забродину и В.В.Новикову).

2. Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление.

Критерии оценки (в баллах):

0 баллов – презентация не сделана студентом.

1 балл - слайды презентации систематизированы и представляют логическое продолжение друг друга, идеи четко сформированы, текст доступен, рисунки и фотографии, приведенные в презентации, но не все рисунки и фотографии соответствуют основному тексту.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Не зачтено – презентация не сделана студентом.

Зачтено - слайды презентации систематизированы и представляют логическое продолжение друг друга, идеи четко сформированы, текст доступен, рисунки и фотографии, приведенные в презентации, но не все рисунки и фотографии соответствуют основному тексту.

Примерная тематика рефератов

1. Соотношение понятий «психология», «психология управления» и «практическая психология» - в чем различие?
2. Связь психологии управления с другими науками об управлении.
3. Для чего будущему специалисту в области правового обеспечения национальной безопасности нужны знания в области психологии управления?
4. Какие психологические направления и дисциплины могут быть положены в основу психологии управления?

Требования к написанию реферата по дисциплине «Психология управления в области регулирования гражданско-правовых отношений»:

- титульный лист должен включать название дисциплины, тему реферата, Ф.И.О. студента, отделение, курс, факультет, на котором обучается студент.
- план-оглавление;
- введение (включает постановку вопроса, объяснение выбора темы, ее значимости и актуальности, формулировки цели и задач реферата, краткую характеристику используемой литературы);
- основная часть (каждый из ее разделов раскрывает отдельную проблему или одну из ее сторон и логически является продолжением друг друга. Данный компонент реферата предполагает подразделение на параграфы, количество и название параграфов определяется самим студентом исходя из рассмотренного и проанализированного материала);
- заключение (подводятся итоги или делаются обобщенные выводы по теме реферата, могут быть предложены рекомендации);
- литература.

Как правило, при написании реферата используется не менее 5-10 различных источников, допускается включение таблиц, графиков, схем.

Критерии оценки:

- соответствие теме;
- глубина изучения и обобщения материала;
- адекватность выбора и полнота использования литературных источников;
- правильность оформления реферата.

Примерное интерактивное упражнение Интерактивное упражнение.

1. Работа в малых группах по 3-4 человека: Попытайтесь самостоятельно сформулировать определение понятия «психология управления». Проконсультируйтесь с преподавателем. Что является ключевым фактором психологии управления?

Критерии оценки (в баллах):

- 2 балла выставляется студенту, если он проявляет активность, новаторство, аргументированность выдвинутых или предложенных, умеет принимать оптимальные решения, уровень культуры делового общения, использует при выработке решений

рекомендуемые приемы и методы, не превышает лимита времени игры (при работе в команде);

- 1 балл выставляется студенту, если допускает значительные ошибки или противоречия в решении поставленного вопроса или проблемы, значительно превышен лимит

времени игры, также студент или команда не коммуникабельны при проведении игры, не умеет(ют) согласовывать, возникшие при обсуждении условия игры проблемы, но тем не менее проявляют умение рационально принимать решения;

- 0 баллов – студент не ответил ни на один вопрос.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Зачтено выставляется студенту, если он проявляет активность, новаторство, аргументированность выдвинутых ими предложений, умеет принимать оптимальные решения, уровень культуры делового общения, использует при выработке решений рекомендуемые приемы и методы, не превышает лимита времени игры (при работе в команде);

Не зачтено - студент не ответил ни на один вопрос.

Вопросы для опроса

- ❖ Методы наблюдения.
- ❖ Метод интроспекции.
- ❖ Методы индивидуальной и групповой работы.
- ❖ Психодиагностика в профессиональной деятельности специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере.
- ❖ Структура разделов психодиагностических методов.
- ❖ Психодиагностические задачи.
- ❖ Источники ошибок в психодиагностике.
- ❖ Исследование памяти, внимания, мышления, интеллекта, личностных особенностей, диагностика межличностных и межгрупповых отношений.
- ❖ Профориентационные тесты.
- ❖ Проективные методы.
- ❖ Социометрия.
- ❖ Ситуативная диагностика в тренинге.
- ❖ Методы интервью и анкетирования.

Критерии оценки (в баллах):

- 1 балл выставляется студенту, если обучающийся дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Обучающийся без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если обучающийся не ответил на вопросы.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Зачтено выставляется студенту, если обучающийся дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Обучающийся без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

Не зачтено выставляется обучающемуся, если обучающийся не ответил на вопросы.

Примерные темы эссе:

1. Этическая проблема использования методов психологического тестирования.
2. Ограничения и правила проведения психологического исследования в организации.
3. Виды психологических тестов.
4. Психологический тренинг как метод работы с персоналом организации.

Примерные задания для тестирования

Описание теста:

Данный тест состоит из четырех заданий: необходимо выбрать единственно правильный вариант из предложенных вариантов.

Пример варианта теста:

1. Психология становится наукой:
 - A. В середине XX века
 - B. В конце XVIII века
 - C. В конце XIX века
 - D. В середине XVII века
2. Психология управления зарождается:
 - A. В середине XX века
 - B. В конце XVIII– начале XIX века
 - C. В конце XIX – начале XX века
 - D. В середине XVII века
3. Зарождение психологии управления связано со взглядами:
 - A. А. Файоля
 - B. З. Фрейда
 - C. Ч. Ломброзо
 - D. А. Маслоу
4. Разделом психологии управления не является:
 - A. Психология лидерства
 - B. Психология конфликта
 - C. Психология общения
 - D. Судебная психология
5. Автор, являющийся основоположником доктрины «человеческих отношений» в системе управления:
 - A. Ф. Тейлор
 - B. Д. Макгрегор
 - C. М. Вебер
 - D. Э. Мэйо
6. Какой метод исследования психики человека специально разработан для выявления его неосознаваемых (или малоосознаваемых) личностных качеств:
 - A. Наблюдение
 - B. Беседа
 - C. Проективный метод
 - D. Эксперимент
7. Какой метод исследования психики человека относится к группе высокоформализованных методов:
 - A. Наблюдение
 - B. Тест
 - C. Беседа
 - D. Биографический метод
8. Социально-психологическим методом, используемым для изучения положения индивида в группе, является:
 - A. Биографический метод

В. Референтометрия

С. Социометрия

Д. Моделирование

9. Социометрия, сначала как теория, затем как социально-психологический тест, была создана:

Г. Айзенком

Д. Кеттеллом

К. Левиным

Д. Морено

10. Метод, относящийся к группе коррекционно-развивающих методов психологии управления, относится:

А. Контент-анализ

В. Тренинг

С. Эксперимент

Д. Тест

Описание методики оценивания:

Критерии оценки тестирования (в баллах) для очной формы обучения (с учетом модульно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Тестирование предусмотрено для очной формы обучения в качестве формы рубежного контроля. Обучающийся во время рубежного контроля должен ответить на 30 вопросов теста, правильный ответ на каждый вопрос теста оценивается в 0,5 балла. Максимальный балл за рубежный контроль – 15 баллов.

Критерии оценки для очно-заочной и заочной форм обучения

Не зачтено выставляется в случае, если студент решил правильно менее 10 % заданий;

Зачтено выставляется в случае, если студент решил правильно от 70 до 100 % заданий.

Вопросы к зачету:

1. Предмет и объект психологии управления.
2. Этапы становления психологии управления как теоретической и практической дисциплины.
3. Психология управления как междисциплинарное научно-практическое направление.
4. Метод интроспекции.
5. Методы индивидуальной и групповой работы.
6. Психодиагностика в профессиональной деятельности специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере.
7. Основные функции управления в контексте практической психологии: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, мотивирование и контроль в деятельности руководителя.
8. Три уровня решения управленческих задач: индивидуальный, групповой, межорганизационный.
9. Способности и умения эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере: наличие четких личных целей, разумных личностных ценностей, знание современных управленческих подходов, понимание изменчивых и противоречивых ситуаций, умение принимать решение в экстремальных ситуациях и др.
10. Диагностика и самодиагностика способностей к управленческой деятельности.
11. Психологический контекст целеполагания.
12. Структура индивидуальности. «Я-концепция» эффективного специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере.
13. Нейролингвистическое программирование как эффективный метод решения управленческих задач: основные понятия и приемы.

14. Психологические типы личности. Разнообразие типологических подходов. Типология личности К.Г.Юнга (1920г).
15. Типологический подход Д.Кейрси (1956г.): четыре типа профессионального темперамента – Эпиметей, Дионис, Прометей, Аполлон.
16. Теория профессиональных типов личности Д.Голланда (1974).
17. Руководитель как субъект общения. Понятие общения, восприятия и понимания.
18. Структура общения: коммуникация, перцепция, интеракция. Психологические аспекты общения. Барьеры общения.
19. Психологические приемы работы с информацией. Коммуникативная «воронка». Обратная связь (ответная реакция партнера по общению) в системе управления.
20. Базовые коммуникативные умения. «Языки общения»: вербальный, невербальный, язык собственной ценности.
21. Идентификация, рефлексия, эмпатия, конгруэнтность.
22. Фазы деловой беседы: подготовительная, фаза установление раппорта, фаза сбора текущей информации, фаза аргументации и нейтрализации возражений, принятие решения, резюме, анализ проведенной беседы.
23. Психологические приемы эффективной управленческой коммуникации на каждой фазе деловой беседы. Приемы установления раппорта.
24. Правила составления резюме. Типичные ошибки резюме выпускников ВУЗов. Типичные ошибки прохождения собеседования. Эффективные приемы.
25. Психологический подход к переговорам. Переговоры как практика межгруппового взаимодействия. Переговоры как совместная деятельность.
26. Переговоры в ситуации конфликта. Переговоры с агрессивным партнером. Посредничество в переговорном процессе. Условия проведения переговоров с посредником. Обязанности посредника.
27. Определение понятия «конфликт». Функции конфликта.
28. Элементы конфликта: субъекты конфликта, противоречие, объект конфликта, противодействие.
29. Динамика конфликта. Стадии конфликта.
30. Типология конфликта.
31. Природа противоречия: информационная, структурная, ценностная, поведенческая. Межличностные и межгрупповые конфликты. Стратегии поведения в конфликте по К.Томасу: избегание, приспособление, конфронтация (соперничество), компромисс, сотрудничество.
32. Конфликты в организации Информационный конфликт. Структурный конфликт.
33. Конфликт отношений. Конфликт интересов. Поведенческий конфликт.
34. Управление конфликтом. Изменение конфликтной ситуации. Локализация и фрагментация конфликта. Определение интересов сторон. Посредничество в конфликте.
35. Конфликт «начальник-подчиненный». Конфликты коллег.
36. Эмоциональный аспект конфликтов. Негативные стороны конфликта в организации: ухудшение коммуникаций, падение авторитета руководителя, рост напряженности между уровнями управления, снижение эффективности производства. Позитивные стороны организационного конфликта: преодоление застоя, определение слабых мест в организационной культуре, пересмотр лидерства.
37. Самопрезентация специалиста в области правового обеспечения национальной безопасности в гражданско-правовой сфере. Вербальная и невербальная самопрезентация. Ораторское искусство специалиста как фактор эффективной самопрезентации.
38. Уверенность в себе как базовое качество субъекта управления.
39. Презентационные особенности женского и мужского стилей поведения.
40. Подготовка выступления с целью самопрезентации.