

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



Проректор
по образовательной деятельности
А.А. Панфилов
« 09 » _____ 09 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»
Профиль/программа подготовки Экономика предприятий и организаций
Уровень высшего образования «Бакалавриат»
Форма обучения заочная

Семестр	Трудоем- кость, зач.ед./ час.	Лек- ций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
8	2/72	2	4	-	66	Зачет
Итого	2/72	2	4	-	66	Зачет

Владимир 2018

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Психология межличностных отношений» являются являются:

1. формирование системных знаний о социальных конфликтах;
2. знакомство с современными технологиями прогнозирования, предупреждения и преодоления конфликтов;
3. Развитие навыков разрешения конфликтных ситуаций в деловых отношениях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Психология межличностных отношений» относится к дисциплинам по выбору вариативной части.

Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Психология межличностных отношений» являются «Психология», «Социология», «Современные модели управления» направления подготовки 38.03.01 «Экономика».

Дисциплина является базой для изучения таких дисциплин как «Оценка стоимости бизнеса», а также ряда дисциплин, включенных в учебный план по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика».

2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) **Знать:** способы и методы организации деятельности малой группы; варианты управленческих решений, способы их разработки и обоснования. (ОК-4)

2) **Уметь:** организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта: критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений. (ОК-5, ОК-4)

3) **Владеть:** способностью разработать и обосновать предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий. (ОК-4)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 академических часов

№ п/п	Тема (раздел) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР			
1	Тема 1. Понятие межличностных отношений и их характеристика.	8	20	1		1				22		1/50%	Рейтинг-контроль №1

2	Тема 2. Межличностные отношения как предмет психологического знания.	8	21	1		1		22	1/50%	Рейтинг-контроль №2
3	Тема 3. Современные проблемы развития межличностных отношений.	8	22			2		22	1/50%	Рейтинг-контроль №3
Всего				2		4		66	3/50%	Зачет

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» компетентный подход дисциплины «Психология межличностных отношений» реализуется путем проведения лекционных и практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Лекционный курс обеспечен комплектом презентационных материалов предоставляемых студентам с помощью проектора в оборудованной аудитории.

Практические занятия проводятся в форме деловых игр, дискуссий по темам выданным для опережающей самостоятельной работы. Более половины практических работ студенты работают в малых группах, решая ситуационные задачи.

Таким образом, преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- использование электронных образовательных ресурсов в виде комплекта презентаций как сопровождение к лекциям;
- разбор конкретных ситуаций - совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса - оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы;
- опережающая самостоятельная работа - изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий. Необходимо самостоятельно заранее, до аудиторных занятий, изучить учебную литературу, нормативные акты, продумать вопрос по соответствующей теме и дать краткие ответы на все проблемные вопросы соответствующей темы.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Текущий контроль проходит в форме рейтинг-контролей. В ходе её реализации по предварительно выданным студентам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Рейтинг-контроль.
2. Решение ситуационных задач в рамках практических работ.
3. Индивидуальные и коллективные консультации по практической работе.
4. Выступление и оппонирование на практических занятиях.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины Психология межличностных отношений направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. Промежуточная аттестация по результатам семестра по дисциплине проходит в форме зачета, который включает в себя ответы на теоретические вопросы.

Рейтинг –контроль №1

Практическая ситуация № 1

Фирмы «Универсал» и «Экое» решили заключить договор о взаимных поставках продукции. Подготовкой необходимых документов на фирме «Универсал» должна была заниматься сотрудница отдела поставок Торонова А.В. В день оформления документов на поставки у Тороновой так сложились семейные обстоятельства, что она вынуждена была отлучиться с рабочего места. В частном порядке она попросила подготовить необходимые документы (данные о сроках,

стоимости, условиях поставки) менее опытную сотрудницу Демину В.В., которой все подробно объяснила. Демина недавно работает в организации и при составлении документов допустила несколько ошибок, в результате чего фирма «Экое» получила неправильно составленные документы. На фирме «Экое» ошибки обнаружили, на уточнение данных у них ушло несколько дней, что привело к определенным экономическим потерям, которые они захотели компенсировать за счет фирмы «Универсал».

При выяснении обстоятельств допущения ошибок на фирме «Универсал» обе сотрудницы—Демина и Торонова — отрицали свою причастность к составлению документов. Торонова призналась руководству, что она вынуждена была уйти с работы и попросила все сделать Демину. Демина же, в свою очередь, заявила, что в силу своих должностных обязанностей она не должна была заниматься выполнением подобной работы и не занималась ею. После разбора случившегося отношения между двумя сотрудницами стали натянутыми, они не контактировали между собой, что отрицательно сказывалось на нормальной работе всего отдела поставок фирмы «Универсал».

Вопросы по ситуации:

1. В чем состоят позитивные функции данного конфликта для Тороновой, для Деминой?
2. Какова причина данного конфликта?
3. Что можно сделать для предупреждения подобных конфликтов на фирме «Универсал»?

Рейтинг-контроль №2

Практическая ситуация №1

Экономический отдел акционерного общества состоит из 9 человек и только женщин.

Руководителем подразделения является Спиридонова И.Г. — женщина среднего (предпенсионного) возраста, давно работающая в данной организации и успешно справляющаяся со своими обязанностями.

В отдел не так давно (около года) поступил на работу новый сотрудник — Григорьева Н.Н. — молодая, симпатичная женщина, которая заканчивает экономический институт.

Ее приход был встречен достаточно дружелюбно со стороны всех сотрудников отдела и, в первую очередь, начальника, у которой есть дочь такого же возраста.

Начальник отдела Спиридонова И.Г. некоторое время «по-матерински» опекала новую сотрудницу, но потом наступил перелом в их взаимоотношениях, и по непонятным для Григорьевой Н.Н. причинам отношения резко ухудшились. Спиридонова И.Г. стала постоянно придираться к Григорьевой Н.Н., стараясь унижить ее как личность, не давала спокойно работать. Для Григорьевой встал вопрос: что делать и не перейти ли на работу в другое подразделение?

Другие сотрудницы отдела внешне никак не реагировали на создавшуюся ситуацию.

По своему характеру Спиридонова И.Г. достаточно властный человек, давно находится на руководящей должности.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшегося положения?
2. На чем была основана власть Спиридоновой в отделе?
3. Что можно посоветовать Григорьевой, чтобы она не увольнялась из отдела?
4. Кто может решить эту ситуацию?

Рейтинг-контроль №3

Практическая ситуация №1

В отделе по разработке компьютерных программ крупной компании «Логика» работает 30 сотрудников. Коллектив сложился достаточно сплоченный и дружный. Начальник отдела Иванчук В.Л. проявил себя умелым руководителем, пользуется заслуженным уважением у большинства сотрудников.

В начале года правление компании принимает решение о переводе Иванчука В.Л. на другую, более высокую должность в «Логике».

В коллективе отдела есть неформальный лидер — Петрович И.И., которого многие сотрудники, в том числе и бывший руководитель отдела, пророчат на должность нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм позволяют претендовать на руководящее место.

Однако правление компании принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение: новым руководителем отдела назначается человек «со стороны», который никогда раньше не работал в данной компании.

Вначале сотрудники отдела находились в состоянии удивления, поскольку никто не ожидал такого поворота событий и на этой должности уже видели одного «из своих», Постепенно состояние удивления меняется на возмущение, причем особенно сильно возмущаются те, кто предположительно мог занять это место. Новый начальник Сеницын И.Е. — специалист высокого класса, но в связи с тем, что в данной организации ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела просто не владеет.

С его появлением в коллективе возникает конфликтная ситуация. Многие сотрудники недовольны его назначением, а некоторые не хотят видеть «варяга» своим руководителем.

На одном из совещаний в отделе между Сеницыным И.Е. и Петровичем И.И. возник спор по вопросу качества выполняемой работы. Петрович И.И. настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На это Сеницын И.Е. ответил в том смысле, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист.

После такого совещания Петрович И.И. счел себя оскорбленным, обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. За ним еще 7 человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.

Вопросы по ситуации:

1. В чем причина создавшейся ситуации?
2. Какие задачи решало руководство организации при назначении руководителя отдела со стороны?
3. В чем может состоять управление конфликтом?
4. Каковы позитивные функции данного конфликта и для кого?
5. В чем будут состоять затраты ресурсов (времени, средств) при решении данной ситуации?

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие и свойства конфликта.
2. Структурные элементы конфликта.
3. Основные характеристики объекта конфликта.
4. Участники конфликта, их характеристики.
5. Позитивные функции конфликтов.
6. Негативные функции конфликтов.
7. Типология конфликтов.
8. Методы изучения конфликтов.
9. Карта конфликта и порядок ее составления.
10. Причины и особенности внутриличностных конфликтов.
11. Функции внутриличностных конфликтов.
12. Условия предотвращения внутриличностных конфликтов.
13. Психологические механизмы защиты личности в конфликте.
14. Этапы развития конфликта.
15. Сущность и признаки эскалации конфликта.
16. Механизмы самоподкрепления эскалации в конфликте.
17. Основные формы завершения конфликта.
18. Основные формулы развития конфликта.
19. Понятие и основные виды конфликтогенов.

20. Приемы регулирования эмоционального напряжения в конфликте.
21. Типы трудных личностей.
22. Сущность и факторы формирования конфликтных личностей.
23. Типология конфликтных личностей.
24. Методы диагностики конфликтности личности.
25. Правила общения с конфликтными личностями.
26. Основные причины конфликтов в организациях (межличностных, межгрупповых, внутригрупповых, между руководителем и подчиненными).
27. Методы предупреждения организационных конфликтов.
28. Поддержание балансов как метод предупреждения межличностных конфликтов.
29. Четырехшаговый метод улучшения взаимоотношений в конфликте. Факторы, определяющие выбор стратегии поведения в конфликте.
31. Стратегии поведения в конфликте (сущность, преимущества и недостатки).
32. Методы реализации стратегии сотрудничества.
33. Приемы урегулирования конфликтов.
34. Предпосылки участия третьей стороны в разрешении конфликта.
35. Формы участия третьей стороны в разрешении конфликта.
36. Условия эффективного участия третьей стороны в разрешении конфликта.

Тематика контрольных работ

1. Изучение конфликтов: история и современность.
2. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.
3. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
4. Учение К. Юнга о природе внутриличностных конфликтов.
5. Классификация внутриличностных конфликтов по К. Левину.
6. Проблема внутриличностного конфликта во взглядах З. Фрейда.
7. Современные проблемы развития конфликтологии.
8. Роль школ менеджмента в развитии конфликтологии.
9. Особенности конфликтов различных уровней.
10. Конфликтная личность. Технологии взаимодействия и коррекции конфликтного поведения сотрудника.
11. Ролевое поведение личности и связанные с ним конфликты.
12. Внутриличностные конфликты и суицидальное поведение.
13. Виды межличностных конфликтов. Причины их возникновения и динамика развития.
14. Буллинг как форма социально-психологических конфликтов. Причины и технологии предупреждения.
15. Манипулятивное поведение как источник межличностных конфликтов и подход к их разрешению.

Самостоятельная работа студентов

В ходе самостоятельной работы рекомендуется проанализировать конспект лекций и источники по теме, выписать в тетрадь базовые категории, законспектировать необходимую литературу.

Темы для докладов

1. Технологии предупреждения и разрешения межличностных конфликтов (основные подходы и их обоснование).
2. Моббинг как форма социально-психологических конфликтов. Причины и технологии предупреждения.
3. Конфликты в малой группе: причины, последствия, технологии управления и разрешения.
4. Причины и формы протекания конфликтов в организации. Конструктивные и деструктивные последствия.
5. Трудовые конфликты: забастовка, саботаж и т.д. Причины и особенности протекания.
6. Инновационные конфликты: особенности возникновения, технологии управления.

7. Функции конфликтов в организации.
8. Девиантное поведение как фактор конфликтности.
9. Основные технологии и подходы к управлению конфликтами в организации.
10. Стратегии и тактики поведения менеджера в конфликте и при его разрешении. Достоинства и недостатки.
11. Методы профилактики трудовых конфликтов.
12. Переговоры как универсальный способ разрешения конфликтов.
13. Основные модели поведения в переговорном процессе.
14. Методы современного конфликт-менеджмента.
15. Возможности тестов в определении конфликтности личности.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

Специальные условия проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

В соответствии с Положением «О порядке организации и осуществления образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным Приказом ВлГУ, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены специальные условия проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности обучающихся для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Форма проведения промежуточной и итоговой аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей. По личной просьбе обучающегося с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине «Психология межличностных отношений» предусматривается:

- замена устного ответа на письменный ответ при сдаче экзамена;
- увеличение продолжительности времени на подготовку к ответу на экзамене;
- при подведении результатов промежуточной аттестации студентов выставляется максимальное количество баллов за посещаемость аудиторных занятий.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Шарков, Ф. И. Общая психофизиология профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский; под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф. И. Шаркова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 240 с. - ISBN 978-5-394-0102-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512837>
2. Психофизиология профессиональной деятельности: Учеб. пособие / Е.А. Земедлина. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФОРМА: НИЦ Инфра-М, 2013. - 141 с.: 70x100 1/32. - (ВПО: Бакалавриат). (обложка, карт. формат) ISBN 978-5-369-01082-2 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=368679>
3. Психофизиология профессиональной деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин и др.; под ред. А.Я. Кибанова: Изд. Универ. Управл. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2014. - 301 с.: 70x100 1/32. - (ВПО: Бакалавр.). (п) ISBN 978-5-16-005724-8 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=405091>

Дополнительная литература

1. Психофизиология профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учебник / О. З. Муштука, О. З. Дзев, О. З. Которова и др.; под общ. ред. О. З. Муштука. - 2-е изд., перераб. и

- доп. - М.: МФПА, 2011. - 20 с. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-902597-60-5. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=451223>
2. Методические указания к лекциям и семинарским занятиям по курсу «Психофизиология профессиональной деятельности» / Е.Н.Васягина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 47 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-103411-1 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=517925>
 3. Егидес, А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Егидес. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - (Университетская серия). - ISBN 978-5-257-0110-7. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=451312>
 4. Анатомия трудового конфликта: Практическое пособие / В.А. Москвин. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 150 с.: 60x90 1/16. - (Наука). (обложка) ISBN 978-5-905554-68-1, 500 экз <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469855>
 5. Зеленков, А. Ю. Психология профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : Учебник / А. Ю. Зеленков. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 324 с. - ISBN 978-5-394-0148-0 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415117>
 6. Психофизиология профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: Учебник / Г.И. Козырев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (перевод) ISBN 978-5-9109-0146-9, 500 экз 2014 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420956>

Программные ресурсы

1. <http://www.e-hesid.com> - Сайт по эффективных менеджеров.
2. HR-Journal.ru Журнал «Работа с персоналом».

Периодические издания:

- 1) Российский экономический журнал (ЭГУ)
- 2) Инновации (ЭГУ)
- 3) Вопросы экономики (ЭГУ)
- 4) Российская газета (ЭГУ)
- 5) Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015.
- 6) Управление персоналом


8. МАТЕРИАЛЫ ПО ТЕМАТИКЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Практические занятия

компьютерная техника: проектор, экран, ноутбук;
 пакеты ПО для оформления документов: Microsoft Word и Microsoft PowerPoint;
 наборы тестов для диагностики уровня усвоения материала;
 рабочие материалы для студентов, размещенные на компьютерах с доступом в Интернет.


Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.01 «Экономика», профиль «Экономика предприятий и организаций».

Рабочую программу составил д.э.н. О.А. Доничев


(ФИО, подпись)

Рецензент

(представитель работодателя)

Генеральный директор ООО «ВТТФ» Максимов В.А.
(место работы, должность, ФИО, подпись) 

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры "Экономика и управление инвестициями и инновациями"

Протокол № 1 от 03.09.2018 года


Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев


(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.01 Экономика

Протокол № 1 от 03.09.2018 года

Председатель комиссии д.э.н., профессор П.Н. Захаров


(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____