

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ"**

Кафедра социально-гуманитарных
дисциплин

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

*по дисциплине "Психология саморазвития и социального взаимодействия"
для направления подготовки 27.03.05 Инноватика,
направленность (профиль) "Управление инновационной деятельностью"*

Мурманск
2021

Составитель: Волков Владимир Валентинович, кандидат социологических наук, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин Мурманского государственного технического университета

Методические указания рассмотрены и одобрены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин 03.06.2021 г., протокол №4

Методические указания по организации и проведению самостоятельной работы по дисциплине 27.03.05 Инноватика, направленность (профиль) «Управление инновационной деятельностью»

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 27.03.05 Инноватика, направленность (профиль) «Управление инновационной деятельностью».

Таблица 1 – Результаты обучения

№ п/п	Код и содержание компетенции	Степень реализации компетенции	Индикаторы сформированности компетенций
1.	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	Компетенция реализуется полностью	ИД-1 _{УК-3} : - знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; ИД-2 _{УК-3} : - умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста; ИД-3 _{УК-3} : - владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.
2.	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Компетенция реализуется полностью	ИД-1 _{УК-6} : - знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда; ИД-2 _{УК-6} : - умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать развитие по выбранной траектории; ИД-3 _{УК-6} : - владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.

3.	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Компетенция реализуется полностью	ИД-1 _{УК-9} : - знает понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; ИД-2 _{УК-9} : - умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; ИД-3 _{УК-9} : - владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
----	--	-----------------------------------	--

Таблица 2 – Тематический план

Номер и наименование разделов дисциплины	Кол-во часов на сам. работу по разделам дисциплины	Номер семестра, в котором изучаются разделы дисциплины	Форма контроля
1	2	3	4
1. Психология саморазвития.	14	3	зачёт
2. Коммуникация и межличностное общение в профессиональной группе.	14	3	зачёт
3. Личность в коллективе.	14	3	зачёт
4. Управление коллективом.	14	3	зачёт
5. Работа с критикой и управление конфликтом.	14	3	зачёт
6. Принципы эффективной командной работы.	14	3	зачёт
Всего	84		

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (семинары, дискуссии, просмотр и обсуждение презентаций по темам курса) в сочетании с внеаудиторной работой студентов с целью формирования и развития профессиональных навыков.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие практических умений. Текущая СРС в рамках дисциплины «Психология саморазвития и социального взаимодействия» включает следующие виды работ:

- составление конспекта лекций;
- доклады;
- работа на практических занятиях;
- подготовка к зачёту.

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература

1. Деловое общение : учеб. пособие для вузов / авт.-сост. И. Н. Кузнецов. - 5-е изд. - Москва : Дашков и К, 2013. - 527, [1] с. - Библиогр.: с. 467-475. (1)

2. Разомазова, А. Л. Психология делового общения : курс лекций : учебное пособие / А. Л. Разомазова. — Липецк : Липецкий ГТУ, 2020. — 67 с. — ISBN 978-5-00175-068-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/247238>

Дополнительная литература

3. Психология делового общения : учеб. пособие для вузов / А. А. Даниленко; М-во трансп. Рос. Федерации, ГМА им. С. О. Макарова. - Санкт-Петербург : Изд-во ГМА им. С. О. Макарова, 2001. - 157 с. - 66-00. (2)

4. Психология делового общения : учебное пособие / составители Т. Н. Чумакова, Н. М. Кувичкин. — Персиановский : Донской ГАУ, 2020. — 175 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/148562>

5. Храмченко, В. Е. Деловое общение с зарубежными партнёрами : учебное пособие / В. Е. Храмченко. — Кемерово : КемГУ, 2013. — 110 с. — ISBN 978-5-8353-1520-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/44406>

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ САМОРАЗВИТИЯ И СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ»

1. Психология саморазвития

Цель – изучить взаимоотношение понятий «лидерство» и «руководство», выявить закономерности между личностными качествами и стилем лидерства и руководства, провести самоанализ на основе изученного материала и наметить индивидуальный план развития лидерских качеств и компетенций руководителя; изучить основы тайм-менеджмента, методики целеполагания и ослабления психологического напряжения.

Теории лидерства. Развитие лидерских качеств. Лидерство и руководство. Методики саморазвития и повышения личной эффективности в деловой сфере. Основы тайм-менеджмента. Методики психологической саморегуляции и управления стрессом в условиях профессиональной деятельности.

Конспектирование и изучение лекционного материала по теме, самоанализ, самостоятельное и индивидуальное изучение и конспектирование литературы о саморазвитии, анализ опыта применения методик повышения личной эффективности.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Как соотносятся понятия «лидерство» и «руководство»? Чем отличаются формальное и неформальное лидерство? Чем лидерство отличается от манипуляционного воздействия?

2. Какие стили лидерства вам известны? Назовите и кратко охарактеризуйте основные теории лидерства (харизматичное лидерство, теория черт лидера, ситуативное лидерство).

3. В чём состоит гендерный аспект проблемы лидерства и руководства?

4. Целеполагание. Проактивность. Расскажите об известных вам стратегиях и методиках целеполагания (SMART-система, методика «Дерево целей», ментальные карты и др.)

5. Расскажите об известных вам приёмах расстановки приоритетов (закон Парето, экспресс-анализ Эйзенхауэра, квадрант Декарта, ABC-анализ и т.п.)

6. Планирование (жёстко-гибкое, контекстное и др.). Инструменты планирования.

7. Поглотители времени. Хронометраж.

8. Расскажите об известной вам методике тайм-менеджмента, повышения личной эффективности и принципах саморазвития (идеи Дейла Карнеги, Стива Павлины, Брайана Трейси и др.)

9. Стресс. Понятие, виды, этапы. Способы саморегуляции и управления стрессом (приёмы релаксации по Джекобсону, техника Александра и др.)

2. Коммуникация и межличностное общение в профессиональной группе

Цель – изучение особенностей перцепции и коммуникации в команде, формирование умений преодолевать ошибки восприятия и коммуникативные барьеры.

Особенности делового общения. Перцепция. Ошибки восприятия в деловом общении. Коммуникативные барьеры. Способы преодоления коммуникативных барьеров. Общение с «трудными» людьми. Толерантность. Условия успешной коммуникации в коллективе.

Конспектирование и изучение лекционного материала по теме.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. В чём состоят особенности делового общения в коллективе?
2. Что такое «перцепция»? Какими психологическими механизмами она обусловлена?
3. Назовите известные вам ошибки восприятия в деловом общении.
4. Каковы условия успешной коммуникации в коллективе?
5. Перечислите виды коммуникативных барьеров.
6. Каким образом можно преодолеть коммуникативные барьеры?

3. Личность в коллективе

Цель – составить практические рекомендации по учету психологических особенностей отдельных сотрудников (в зависимости от темперамента, ведущего канала восприятия, характера, типа личности) в практике профессиональной деятельности.

Психологические типы личности. Психодиагностика психологических типов личности. Основные типы темперамента и их характеристика. Психодиагностика темперамента. Практические рекомендации по учету психологических особенностей различных типов темперамента в практике профессиональной деятельности. Типы личности в зависимости от ведущего канала восприятия и учёт этих психологических особенностей в профессиональной деятельности. Характер. Классификации типов

характеров. Акцентуация характера. Психодиагностика характера. Учет психологических особенностей различных типов характера в практике профессиональной деятельности. Толерантное отношение к людям, обладающим различными социально-психологическими характеристиками.

Конспектирование лекционного материала, самоанализ, включающий прогнозирование проявления собственных индивидуальных черт в сфере деловой коммуникации и анализ адекватности восприятия индивидуальных особенностей партнёров.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Основные типы темперамента и их характеристика. Психодиагностика темперамента. Практические рекомендации по учету психологических особенностей различных типов темперамента в практике профессиональной деятельности.

2. Ведущие каналы восприятия. Каким образом можно использовать знания о ведущих каналах восприятия в профессиональной деятельности?

3. Характер. Классификации типов характеров. Акцентуация характера. Психодиагностика характера. Учет психологических особенностей различных типов характера в практике профессиональной деятельности.

4. Психологические типы личности. Психодиагностика психологических типов личности.

4. Управление коллективом

Цель – сформировать представления о психологических знаниях и психологических компетенциях, необходимых для успешного исполнения функций руководителя.

Структура управленческой деятельности. Управленческое решение, управленческое общение, управленческое влияние, - их взаимосвязь. Виды управленческого влияния. Способы воздействия на подчинённых: убеждение, внушение и др. Открытое и скрытое управление. Манипуляция. Психологически конструктивное влияние на подчиненных. Мотивация трудовой деятельности в коллективе. Активность и побуждение человека к деятельности. Пути повышения мотивации персонала. Ошибки руководства. Психологическая подготовка руководителя. Психологические феномены, проявляющиеся в группе: фасилитация и ингибция, эффект Даннинга-Крюгера, эффект доктора Фокса, эффект свидетеля, парадокс выбора, эффект Рингельмана и др. Руководитель в условиях экстремальной ситуации. Психологические механизмы воздействия на людей в экстремальной

ситуации. Толпа как социально-психологический феномен. Профилактика массовой паники.

Конспектирование и анализ лекционного материала.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Кратко охарактеризуйте историю развития управленческой мысли.
2. Какова роль психологии в управленческой деятельности?
3. Что такое «субъект» и «объект управления»?
4. Какую роль играет личность руководителя в управлении коллективом?
5. Какие качества руководителя являются наиболее профессионально значимыми?
6. Из чего складывается индивидуальный стиль деятельности руководителя?
Способы воздействия на подчинённых: убеждение, внушение и др. Открытое и скрытое управление. Манипуляция. Как можно противостоять манипулятору?
7. Охарактеризуйте психологически конструктивное влияние на подчиненных.
9. Каким образом можно повысить мотивацию трудовой деятельности в коллективе?
10. Охарактеризуйте психологические феномены, проявляющиеся в группе: фасилитация и ингибция, эффект Даннинга-Крюгера, эффект доктора Фокса, эффект свидетеля, парадокс выбора, эффект Рингельмана и др. Каким образом знания об этих феноменах можно использовать в руководстве?
11. Какова роль руководителя в условиях экстремальной ситуации? Какие психологические механизмы воздействия на людей в экстремальной ситуации наиболее эффективны?
12. Охарактеризуйте толпу как социально-психологический феномен. Каким образом можно противостоять массовой панике?

5. Работа с критикой и управление конфликтом

Цель – научиться видеть и использовать положительные свойства конструктивной критики и конфликта, противостоять деструктивной критике, применять различные способы разрешения конфликта в зависимости от ситуации, противостоять психологической напряжённости в коллективе.

Критика и взаимодействие в коллективе. Конструктивная и деструктивная критика. Защита от деструктивной критики. Работа с возражениями. Техника сократического диалога. Правила проведения дисциплинарной беседы. Этика критики. Виды конфликтов. Конфликты, трудовые споры. Их разрешение. Стратегии разрешения конфликтов. Этические правила поведения в конфликтной ситуации. Профилактика конфликтов как основной путь бесконфликтного взаимодействия и руководства. Конфликты как фактор возникновения коммуникативного стресса. Понятие о психологической напряжённости. Стресс. Профилактика и преодоление отрицательных психических состояний, обусловленных профессиональной средой.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Критика и взаимодействие в коллективе.
2. Конструктивная и деструктивная критика. Защита от деструктивной критики.
3. Работа с возражениями. Техника сократического диалога.
4. Правила проведения дисциплинарной беседы. Этика критики.
5. Виды конфликтов. Конфликты, трудовые споры.
6. Стратегии разрешения конфликтов.
7. Этические правила поведения в конфликтной ситуации.
8. Профилактика конфликтов как основной путь бесконфликтного взаимодействия и руководства.
9. Конфликты как фактор возникновения коммуникативного стресса.
10. Психологический климат в коллективе. Понятие о психологической напряжённости. Стресс.
11. Профилактика и преодоление отрицательных психических состояний, обусловленных профессиональной средой.

Самостоятельное обобщение изученного материала, подготовка к решению проблемных задач (кейсов).

6. Принципы эффективной командной работы

Цель – составить представление о видах групп, их структуре, ценности коллектива, принципах эффективной командной работы.

Классификация групп. Формальная и неформальная структура группы. Группа как коллективный субъект деятельности. Коллектив как высшая стадия развития группы. Команда как разновидность группы. Критерии

успешности команды. Ролевая структура команды. Адаптация работников к коллективу и трудовой деятельности. Психологический климат в коллективе. Agile-системы: Scrum, Kanban и другие методики повышения командной эффективности.

Конспектирование и изучение лекционного материала по теме, самостоятельное и индивидуальное изучение и конспектирование литературы о методике повышения эффективности командной работы.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Классификация групп.
2. Формальная и неформальная структура группы.
3. Группа как коллективный субъект деятельности.
4. Коллектив как высшая стадия развития группы. Команда как разновидность группы. Критерии успешности команды.
5. Ролевая структура команды.
6. Адаптация работников к коллективу и трудовой деятельности.
7. Психологический климат в коллективе.
8. Agile-системы: Scrum, Kanban и другие методики повышения командной эффективности.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Оценка текущей успеваемости студентов осуществляется по результатам:

- проверки домашних заданий (ответы на вопросы для предварительного обсуждения по теме семинарского занятия, выполнение проблемных заданий);
- оценки выступлений студентов с докладами на семинарах, активности участия в дискуссиях и т.д.;
- оценки выполнения заданий и упражнений на практических занятиях.

Вопросы к зачёту

1. Как соотносятся понятия «лидерство» и «руководство»? Чем отличаются формальное и неформальное лидерство? Чем лидерство отличается от манипуляционного воздействия?

2. Какие стили лидерства вам известны? Назовите и кратко охарактеризуйте основные теории лидерства (харизматичное лидерство, теория черт лидера, ситуативное лидерство).

3. В чём состоит гендерный аспект проблемы лидерства и руководства?

4. Целеполагание. Проактивность. Расскажите об известных вам стратегиях и методиках целеполагания (SMART-система, методика «Дерево целей», ментальные карты и др.)

5. Расскажите об известных вам приёмах расстановки приоритетов (закон Парето, экспресс-анализ Эйзенхауэра, квадрат Декарта, ABC-анализ и т.п.)

6. Планирование (жёстко-гибкое, контекстное и др.). Инструменты планирования.

7. Поглотители времени. Хронометраж.

8. Расскажите об известной вам методике тайм-менеджмента, повышения личной эффективности и принципах саморазвития (идеи Дейла Карнеги, Стива Павлины, Брайана Трейси и др.)

9. Стресс. Понятие, виды, этапы. Способы саморегуляции и управления стрессом (приёмы релаксации по Джекобсону, техника Александера и др.)

10. Перечислите виды коммуникативных барьеров. Каким образом можно преодолеть коммуникативные барьеры?

11. Назовите известные вам ошибки восприятия в деловом общении.
12. Что такое «перцепция»? Какими психологическими механизмами она обусловлена?
13. Основные типы темперамента и их характеристика. Психодиагностика темперамента. Практические рекомендации по учету психологических особенностей различных типов темперамента в практике профессиональной деятельности.
14. Ведущие каналы восприятия. Каким образом можно использовать знания о ведущих каналах восприятия в профессиональной деятельности?
15. Характер. Классификации типов характеров. Акцентуация характера. Психодиагностика характера. Учет психологических особенностей различных типов характера в практике профессиональной деятельности.
16. Психологические типы личности. Каким образом можно использовать знания о психологических типах личности в профессиональной деятельности?
17. Кратко охарактеризуйте историю развития управленческой мысли.
18. Способы воздействия на подчинённых: убеждение, внушение и др. Открытое и скрытое управление. Манипуляция. Как можно противостоять манипулятору?
19. Каким образом можно повысить мотивацию трудовой деятельности в коллективе?
20. Охарактеризуйте психологические феномены, проявляющиеся в группе: фасилитация и ингибция, эффект Даннинга-Крюгера, эффект доктора Фокса, эффект свидетеля, парадокс выбора, эффект Рингельмана и др. Каким образом знания об этих феноменах можно использовать в руководстве?
21. Какова роль руководителя в условиях экстремальной ситуации? Какие психологические механизмы воздействия на людей в экстремальной ситуации наиболее эффективны?
22. Охарактеризуйте толпу как социально-психологический феномен. Каким образом можно противостоять массовой панике?
23. Работа с возражениями. Техника сократического диалога.
24. Конструктивная и деструктивная критика. Защита от деструктивной критики.
25. Виды конфликта. Стратегии разрешения конфликтов. От чего зависит выбор стратегии?

26. Этические правила поведения в конфликтной ситуации.

27. Психологический климат в коллективе. Понятие о психологической напряжённости. Профилактика и преодоление отрицательных психических состояний, обусловленных профессиональной средой.

28. Коллектив как высшая стадия развития группы. Команда как разновидность группы. Критерии успешности команды.

29. Agile-системы: Scrum, Kanban и другие методики повышения командной эффективности.

Технологическая карта текущего контроля и промежуточной аттестации (промежуточная аттестация – зачет)

№ п/п	Контрольные точки	Зачетное количество баллов		График прохождения (недели сдачи)
		min	max	
1.	Выступление с докладом	30	40	В течение семестра
	Доклад с презентацией – 15 баллов, доклад без презентации – 20 баллов.			
2.	Конспект лекций	15	30	В течение семестра
	Качественный подробный конспект – 30 баллов, в конспекте есть недочёты – 15 баллов; конспект некачественный, студент не может устно воспроизвести текст, опираясь на конспект, или конспект охватывает не все изученные темы – 0 баллов			
3.	Работа на практических занятиях (6 занятий)	15	30	В течение семестра
	Активная работа на 1 занятии – 5 баллов			
Итого:		60	100	Зачетная неделя
Промежуточная аттестация «зачет»				
ИТОГОВЫЕ БАЛЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ		60	100	Зачетная неделя
Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине с зачетом, то он считается аттестованным. Итоговая оценка проставляется в экзаменационную ведомость и зачетную книжку обучающегося.				