

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Психология межличностных отношений»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины «Психология межличностных отношений» - формирование у обучающихся психолого-педагогических компетенций, обеспечивающих эффективное решение профессиональных и социально-личностных проблем, продуктивное выполнение разноплановых социально-профессиональных задач, включая психологические, управленческие, коммуникативные.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1. Вооружение теоретическими знаниями по основам психологии межличностных отношений.
2. Формирование практических умений использовать индивидуальные и социально-психологические особенности личности в своей профессиональной деятельности.
3. Формирование умения решать проблемы по выстраиванию конструктивных отношений с коллегами по работе, деловыми партнерами в разных ситуациях переговорного процесса.
4. Формирование психологической культуры, предполагающей знания основных категорий психологии, закономерностей общения и взаимодействия людей.
5. Развитие способности использовать основные техники и методы психологического влияния в профессиональной деятельности.

Освоение обучающимися знаний по психологии межличностных отношений обеспечит успешность решения профессиональных и социальных проблем по выстраиванию конструктивных отношений с коллегами по работе, деловыми партнерами, умению разрешать конфликтные ситуации, достигать успеха в профессиональной деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Психология межличностных отношений» (Б.1.В.ОД.1.3) относится к вариативной части (Обязательные дисциплины) Блока Б1.В.ОД.1 «Общенаучный цикл».

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Психология межличностных отношений» могут быть использованы для освоения компетенций, формируемых учебными дисциплинами общенаучного и профессионального цикла, таких дисциплин как: «История и философия науки», «Методология и методы научных исследований», «Современные проблемы управления персоналом», «Технологии управления развитием персонала», «Технологии оценки человеческих ресурсов», «Стратегическое управление персоналом», «Технологии управления человеческими ресурсами».

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОК-4	Понимание и восприятием этических норм поведения в отношении других людей и в отношении природы	<p>Знать: основные концепции и теоретические положения этики и культуры управленческой деятельности; основные механизмы этического управления организацией; этические принципы и нормы в деятельности современного управленца; модели принятия этического профессионального решения; механизмы реализации социальной ответственности организации и ее управленческого персонала.</p> <p>Уметь: внедрять ценности и правила корпоративной этики и культуры; нести ответственность за принятые решения с позиций социальной ответственности организации.</p> <p>Владеть: способностью находить компромисс между моральными, экономическими и юридическими нормами и правилами, между ценностями рынка и требованиями времени; навыками понимания и восприятия этических норм поведения в отношении других людей и в отношении природы</p>
ОПК-7	Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения.	<p>Знать: теоретические основания и методические приемы создания команды профессионалов; принципы эффективной работы в командах..</p> <p>Уметь: отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p> <p>Владеть: способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения</p>
ПК-31	Навыки разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	<p>Знать: закономерности формирования и развития организационной культуры; навыки разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, основные категории проблемного поля описания; типологию и виды межличностного взаимодействия, механизмы проявления.</p>

		<p>Уметь: разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; выявлять признаки проявления стрессового поведения; строить эффективную коммуникацию и конструктивно разрешать проблемные ситуации (конфликты, кризисы, стрессы).</p> <p>Владеть: навыками проектирования мероприятий по формированию и развитию эффективной организационной культуры; методами эффективного общения и конструктивного разрешения проблемных ситуаций (конфликтов, кризисов, стрессов).</p>
ПК-33	Способность поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации, умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	<p>Знать: Условия создания и поддержания комфортного психологического климата в организации; наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, пути их решения; систему мер по их практической реализации</p> <p>Уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации с позиций предупреждения возможных разногласий и конфликтов; прогнозировать назревающий конфликт, дифференцировать зоны разногласий и мотивации конфликтных ситуаций</p> <p>Владеть: навыками поддержки благоприятного морально-психологического климата в организации; навыками применения эффективных стратегий разрешения конфликтов, соответствующих сложившейся ситуации; приемами психологической коррекции индивидуального самосознания.</p>
ПК-34	Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, умение лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению трудовыми конфликтами и стрессами в организации	<p>Знать: причины возникновения конфликтов; внутренние механизмы и условия психологической готовности личности к разрешению конфликта; основные условия профилактики конфликтного взаимодействия и его последствий; основные стратегии и тактики, методы конструктивного управления конфликтами и стрессами в кросскультурной среде.</p> <p>Уметь: осуществлять мероприятия по недопущению или сведению к минимуму конфликтов и стрессов в организации; определять стиль поведения личности в конфликте и проводить психологическую коррекцию конфликтного взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности</p>

		личности; разрабатывать комплекс мер по разрешению конфликта.
		Владеть: навыками управления трудовыми конфликтами и стрессами в организации; навыками психологической коррекции и диагностики индивидуального стиля поведения личности в конфликте; методами разрешения конфликтов, управления ими.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел I. Особенности межличностных отношений.

Тема 1.1. Межличностные отношения и общение.

Тема 1.2. Психология взаимодействия в совместной деятельности.

Тема 1.3. Межличностное взаимодействие в малой группе.

Раздел II. Социально-психологическая характеристика основных структурных компонентов общения.

Тема 2.1. Коммуникативная сторона общения

Тема 2.2. Перцептивная сторона общения.

Тема 2.3. Структурные компоненты интерактивной стороны общения.

Тема 2.4. Межличностное общение в условиях конфликта.

Тема 2.5. Психологические особенности деловых коммуникаций.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В учебном процессе предусмотрено использование традиционных технологий (лекции, семинарские занятия, консультации, зачет), а также активных и интерактивных форм проведения занятий (мультимедийные презентации, анализ ситуационных задач, мини-конференция) в сочетании с внеаудиторной (самостоятельной и индивидуальной) работой с целью формирования и развития необходимых навыков.

Методы обучения: по источнику информации – словесные, наглядные, практические; по уровню включения в познавательную самостоятельную деятельность – объяснительно иллюстративный, интерактивный, репродуктивный, проблемного изложения, частично поисковый, исследовательский; по компонентам учебной деятельности – организация и осуществление учебно-познавательной деятельности, стимулирование, мотивация учебной деятельности, контроля и анализ уровня знаний..

При преподавании дисциплины могут использоваться традиционные и интерактивные образовательные технологии, в том числе:

– чтение лекций в форме монолога с использованием мультимедийного комплекса, а также с элементами диалога и дискуссии;

– семинарская система обучения (устный опрос, дискуссии, работа в малых группах, игровые технологии, элементы социально-психологического тренинга, выполнение творческих (проблемных) заданий, подготовка рефератов, презентаций);

– научно-исследовательская работа (подготовка научных статей по проблематике, связанной с тематической направленностью дисциплины).

– консультации преподавателей в рамках внеаудиторной работы.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Сабирзянова И.В., канд. филос.н., доцент кафедры философии и психологии.