

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет журналистики



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.

подпись

«27»

апреля

2018г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.08 Психология редакторской деятельности

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 42.04.03 Издательское дело

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) /специализация

Редакционно-издательская деятельность

(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки академическая

(академическая /прикладная)

Форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника магистр

(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2018

Рабочая программа дисциплины Б1.В.О.8. ПСИХОЛОГИЯ РЕДАКТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 42.03.03 Издательское дело, профиль (направленность) «Редакционно-издательская деятельность»

Программу составил(и):

Лынова Е.П., канд. филол. наук, доцент



подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.В.О.8. ПСИХОЛОГИЯ РЕДАКТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

утверждена на заседании кафедры издательского дела, стилистики и медиаиндустрии

протокол № 11 «23» апреля 2018г.

Заведующий кафедрой (разработчик) Абрамова Г.А.



подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры издательского дела, стилистики и медиаиндустрии

протокол № 11 «23» апреля 2018г.

Заведующий кафедрой (выпускающей) Абрамова Г.А.



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета журналистики

протокол № 15-18 «25» апреля 2018г.

Председатель УМК факультета Хлопунова О.В.



подпись

Рецензенты:

Бондаренко О.А.

генеральный директор,

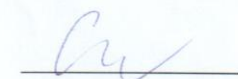
главный редактор

ООО «Редакция газеты «Зори»

(Северский район)



Сомова Е.Г. д., филолог. наук, профессор
кафедры ЭСМИ и новых медиа



1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины –

изучить теоретические основы психологии редакторской деятельности и сформировать компетенции необходимые для практической деятельности с использованием всего многообразия коммуникативных инструментов и тактик.

1.2 Задачи дисциплины:

- получение теоретических знаний о психологии редакторской деятельности как сложной многоуровневой системе коммуникационных технологий, их основных принципах и функциях;
- иметь представление о понятиях и основах общей психологии; особенностях и задачах психологии редакторской деятельности;
 - выявить социальные аспекты психологии редакторской деятельности;
 - определить основы планирования и проведения анализа результатов работы с персоналом в группах .

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Психология редакторской деятельности» относится к базовой части Блока 1 учебного плана.

Для изучения данной дисциплины необходимы компетенции, сформированные у обучающихся в результате изучения раздела дисциплин Б1.Б.10.1 «Актуальные проблемы издательского дела и полиграфии», «Редакционная подготовка периодического издания», «Маркетинговые исследования в издательской деятельности»

Дисциплина «Психология редакторской деятельности» в соответствии с учебным планом по направлению подготовки 42.03.03 Издательское дело является промежуточным этапом в формировании и развитии компетенций, осваиваемых при изучении дисциплины Б.1.В.ДВ.14.1 «Деловое общение».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-2; ОК-3; ПК-18; ПК-25:

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
	ОК - 2	Готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	нормативно-правовые документы и использовать в практике управления коллективом; знать основы социально-этических норм	генерировать новые идеи и находить творческие решения профессиональных задач;	знаниями и навыками работы в нестандартных ситуациях; навыками своевременно принятия решений

	ОК - 3	Готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	профессиональные функции в сфере редакторской деятельности; управленческие аспекты маркетинга, его роль в системе стратегического менеджмента;	анализировать социально-значимые проблемы и процессы; использовать интегрированные маркетинговые функции применительно к стратегическому менеджменту в издательском деле	организационным инструментарием управления нововведениями; способностью к саморазвитию; методами управления, использования творческого потенциала
	ПК-18	Способностью владеть приемами и методами работы с персоналом, методами оценки результативности его труда	– психологические потребности коллектива; профессиональные ролевые типы сотрудников	– грамотно использовать методики речевого и невербального воздействия на собеседника;	– средствами создания коммуникативного контакта;
	ПК-25	Способностью осуществлять педагогическую деятельность по дисциплинам в области издательского дела и проводить воспитательную работу с обучающимися	– принципы проведения научного исследования; принципы основ педагогического мастерства	– планировать научно-исследовательскую деятельность;	– навыками аргументированного изложения материала по преподаваемым дисциплинам; навыками воспитательной работы

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

(для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего	Семестры
--------------------	-------	----------

	часов	(часы)			
		1	___		
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	24	24			
Занятия лекционного типа	12	12	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	12	12	-	-	-
	-	-	-	-	-
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:					
КСР		-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	20	20	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	7,8	7,8	-	-	-
Контроль			-	-	-
Подготовка к текущему контролю	20	20			
Общая трудоемкость	час.	72	72	-	-
	в том числе контактная работа	47,8	47,8		
	зач. ед	3	3		

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 1 семестре (очная форма)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная Работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Быть главным редактором – дело творческое. Организационная психология	12	2	1		8
2.	Индивидуальный подход к анализу организационно-психологических эффектов	12	2	1		8
3.	4Анализ организационно-психологических эффектов. Стили управления. Мотивация персонала	12	2	2		8
4.	Режим труда. Комфорт рабочего места. Введение в психологический практикум.	12	2	4		8
5.	Психология карьерного успеха в сервисной деятельности. Психологический практикум обслуживания клиентов.	12	2	2		8
6.	Профессиональные стрессы и конфликты в сервисной деятельности	12	2	2		8
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	12	12		47,8

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Быть главным редактором – дело творческое Организационная психология	Главный редактор – лидер или менеджер. Творческий процесс. Творческая природа журналистской деятельности. Типы лидеров: «великий диктатор», «нерешающий», «общий друг». Должностные обязанности редактора. Должностные инструкции: Редактор. Система управления редакционным коллективом. Организационная психология - отрасль прикладной психологии. Личностный подход в управленческой деятельности. Психологическая структура личности и возможности корректирующего влияния на человека. Организация СМИ. Работа редакции. Структура и функции редакторского коллектива.	Конспект лекций
2.	Индивидуальный подход к анализу организационно-психологических эффектов	Пол, возраст. Тип нервной системы. Темперамент. Коммуникативные способности, интеллектуальные способности журналиста, редактора. Журналист как субъект познания действительности. Отражение личности автора в журн. произведении. Организация и психология работы автора над произведением. Личные качества журналиста как производственный ресурс.	Конспект лекций,
3.	Анализ организационно-психологических эффектов. Стили управления. Мотивация персонала	.Групповой подход к анализу организационно-психологических эффектов. Типы неформальных группировок сотрудников и возможности влияния на них. Социально ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников. Роли, необходимые для эффективной деятельности производственного коллектива. Психологические модели управленческого поведения. Журналист как сотрудник редакции. Редакция как производственный	Конспект лекций,

		коллектив. Многофункциональность журналиста в мультимедийных редакциях. Главный редактор 21 в: от универсализма до транспрофессионализму. Социально-психологические стили управления. Организационно-административные стили управления. Мотивационные стили управления. Психологические механизмы мотивации персонала. Корректирующие стратегии ослабления мотива. Корректирующие стратегии усиления мотива. Типы рассогласования мотивов и их преодоление. Мотивационные факторы в познавательной деятельности журналиста. Мотивация журналиста к поиску информации.	
4.	Стили управления.	. Социально-психологические стили управления. Организационно-административные стили управления. Мотивационные стили управления. Психологические механизмы мотивации персонала.	Конспект лекций, и
5.	Мотивация персонала	Корректирующие стратегии ослабления мотива. Корректирующие стратегии усиления мотива. Типы рассогласования мотивов и их преодоление. Мотивационные факторы в познавательной деятельности журналиста. Мотивация журналиста к поиску информации	Конспект лекций,
6.	Режим труда. Комфорт рабочего места.	Физиологические и психологические признаки утомления работника. Оптимизация режима и условий труда работников. Психологический комфорт рабочего места. Структура рабочего места в организации. Стресс на рабочем месте и его преодоление. Организация работы журналиста. Планирование и функции менеджмента.	Конспект лекций,

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в психологический практикум	Психологическая компетентность как предпосылка личного и профессионального успеха. Принципы и методы получения психологических знаний. Основы психологического здоровья человека. Специфика мышления редактора. Психолого-этические проблемы редакторской деятельности. Психологическая специфика редакционного коллектива.	Устный опрос
2.	Психология карьерного успеха	Карьера и успех деятельности. Выбор карьеры. Практические рекомендации по построению карьеры. Психологические факторы общения. Психологические характеристики и качества редактора. Характеристика психологических уровней постижения собеседника. Зависимость эффективности труда редактора от эмпатии.	Устный опрос
3.	Психологический практикум обслуживания клиентов	Прием клиента и установление первоначального контакта. Выявление потребностей клиента и презентация услуг. Типы собеседников. Характеристика доминантного, недоминантного, мобильного, регидного, экстраверта, интроверта типов собеседника и правила общения с ними. Преодоление возражений клиента и завершение сделки. Практикум общения по телефону и через Интернет.	
4.	Профессиональные стрессы и конфликты	Профессиональные стрессы в сервисной деятельности. Конфликты в сервисной деятельности. Динамика конфликта в	Устный опрос

	сервисной деятельности	сервисной деятельности. Общая схема речевого воздействия на собеседника. Типология речевых тактик. Эффективные приемы воздействия на собеседника. Средства создания коммуникативного контакта. Уловки в деловом общении, основные группы уловок, необходимые для декодирования высказывания. Невербальное общение и его особенности. Основные подсистемы невербального общения (пространственная и оптико-кинетическая, кинетико-конституциональная, экстралингвистическая и паралингвистическая).	
5.	Быть главным редактором – дело творческое	Типы лидеров: «великий диктатор», «нерешающий», «общий друг». Должностные обязанности редактора. Должностные инструкции: Редактор. Система управления редакционным коллективом. Основные принципы и функции общения в редакторской деятельности. Виды функций. Виды общения. Основные фазы акта общения. Подстройки. Основные техники подстроек к собеседнику. Психологические барьеры общения.	Устный опрос
6.	Стили управления. Мотивация персонала	Типы неформальных группировок сотрудников и возможности влияния на них. Социально ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников. Роли, необходимые для эффективной деятельности	Устный опрос

		производственного коллектива. Психологические модели управленческого поведения. Организационно-административные стили управления. Мотивационные стили управления. Психологические механизмы мотивации персонала. Корректирующие стратегии ослабления мотива. Корректирующие стратегии усиления мотива. Типы рассогласования мотивов и их преодоление. Имидж редактора.	
--	--	--	--

1.3.3 Лабораторные занятия

Не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Самостоятельная проработка теоретического материала	1. Кожанова В.Ю. Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов. Кубанский государственный университет, 2017г. 2. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры / В. Г. Каменская. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 150 с. https://biblio-online.ru/book/AEE11B57-3D0B-483F-A709-85A66F200944/psihologiya-konflikta-psihologicheskaya-zaschita-i-motivacii-v-strukture-konflikta 3. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 121 с. https://biblio-online.ru/book/E6B7A77B-7179-4A9A-9C3F-552DA65AB576/psihologiya-vedeniya-peregovorov 4. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта :

		учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 204 с. https://biblio-online.ru/book/D8CD6739-C679-4E53-A12F-7EA8B02A17C6/konstruktivnaya-psihologiya-konflikta 5. Корконосенко С.Г. Основы журналистской деятельности: учебник для вуз. / Под ред. С.Г. Корконосенко, - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2015
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	1. Кожанова В.Ю. Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов. Кубанский государственный университет, 2017г. 2. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры / В. Г. Каменская. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 150 с. https://biblio-online.ru/book/AEE11B57-3D0B-483F-A709-85A66F200944/psihologiya-konflikta-psihologicheskaya-zaschita-i-motivacii-v-strukture-konflikta 3. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 121 с. https://biblio-online.ru/book/E6B7A77B-7179-4A9A-9C3F-552DA65AB576/psihologiya-vedeniya-peregovorov 4. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 204 с. https://biblio-online.ru/book/D8CD6739-C679-4E53-A12F-7EA8B02A17C6/konstruktivnaya-psihologiya-konflikta 5. Корконосенко С.Г. Основы журналистской деятельности: учебник для вуз. / Под ред. С.Г. Корконосенко, - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2015

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

Для развития и формирования профессиональных навыков студентов в процессе освоения дисциплины предусмотрены традиционные лекции, проблемные лекции, практические занятия, лабораторные занятия, аудиторные самостоятельные работы и домашние контрольные работы по основным темам курса.

Кроме того, используются активные и интерактивные формы занятий (групповые контрольные работы, тесты).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Примерные вопросы для устного опроса:

1. Введение в психологический практикум

- 1) Психологическая компетентность как предпосылка личного и профессионального успеха.
- 2) Принципы и методы получения психологических знаний.
- 3) Основы психологического здоровья человека.
- 4) Специфика мышления редактора.
- 5) Психолого-этические проблемы редакторской деятельности.
- 6) Психологическая специфика редакционного коллектива.

2. Быть главным редактором – дело творческое. Организационная психология.

1. Типы лидеров
2. Задачи организационной психологии.
3. Личностный подход к управленческой деятельности.
4. Групповой подход к анализу организационно-психологических эффектов.
5. Организационный подход к управлению коллективом
6. Стили управления персоналом.
7. Мотивация персонала.
8. Оптимизация режима и условий труда работников

3. Главный редактор журнала в условиях современного рынка – это лидер или менеджер»

1. Журналу нужен лидер, который видит, каким должен быть журнал.
2. Журналу нужно управление.
3. У редактора два комплекса задач и два разных набора навыков.

4. Введение в психологический практикум.

1. Прием клиента и установление первоначального контакта.
2. Выявление потребностей клиента и презентация услуг.
4. Типы собеседников. Характеристика доминантного, недоминантного, мобильного, регидного, экстраверта, интроверта типов собеседника и правила общения с ними.
5. Преодоление возражений клиента и завершение сделки. Практикум общения по телефону и через интернет.

5. Психология карьерного успеха в сервисной деятельности

1. Профессиональные стрессы в сервисной деятельности.
2. Конфликты в сервисной деятельности. Динамика конфликта в сервисной деятельности.
3. Общая схема речевого воздействия на собеседника.

Типология речевых тактик.

4. Эффективные приемы воздействия на собеседника. Средства создания коммуникативного контакта.

Уловки в деловом общении, основные группы уловок, необходимые для декодирования высказывания.

6. Невербальное общение и его особенности. Основные подсистемы невербального общения (пространственная и оптико-кинетическая, кинетико-конституциональная, экстралингвистическая и паралингвистическая).

6. Психологический практикум обслуживания клиентов. Профессиональные стрессы и конфликты в сервисной деятельности.

1. Типы неформальных группировок сотрудников и возможности влияния на них. Социально ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников.
2. Роли, необходимые для эффективной деятельности производственного коллектива.
3. Психологические модели управленческого поведения. Организационно-административные стили управления. Мотивационные стили управления.
4. Психологические механизмы мотивации персонала. Корректирующие стратегии ослабления мотива. Корректирующие стратегии усиления мотива.
5. Типы рассогласования мотивов и их преодоление. Имидж редактора.

1. Какая составляющая, согласно общепринятой в психологии точке зрения, не входит в понятие «компетентность»?

- а) знания и умения;
- б) стаж работы;
- в) навыки;
- г) способы выполнения деятельности.

2. Наиболее эффективной психологической установкой является:

- а) «ты выиграл — я проиграл»;
- б) «я выиграл — ты проиграл»;
- в) «я проиграл — ты проиграл»;
- г) «я выиграл — ты выиграл».

3. Психологическая компетентность прежде всего заключается:

- а) в умении изучать другого человека;
- б) в умении изучать себя;
- в) в знании своего дела;
- г) в способности к усвоению культурных норм.

4. Аутопсихологическая компетентность прежде всего заключается:

- а) в умении изучать другого человека;
- б) в умении изучать себя;
- в) в знании своего дела;
- г) в способности к усвоению культурных норм.

5. Врачи, учителя, психологи-практики, юристы, социологи относятся к профессиям типа:

- а) «человек — знаковая система»;
- б) «человек — художественный образ»;
- в) «человек — техника»;
- г) «человек — человек».

6. В понятие «субъектность профессионала» не входит:

- а) активная ориентировка (в новой ситуации, в новом материале);
- б) владение приемами саморегуляции;
- в) интеграция своего профессионального пути;
- г) все вышеперечисленное входит в данное понятие.

7. Аффилиация предполагает наличие:

- а) гордости своей профессией;
- б) умения проявлять упорство и выполнять намеченные планы;

- в) потребности в установлении и сохранении добрых взаимоотношений с людьми;
- г) умения увидеть положительное во всех людях и во всех ситуациях.

8. К числу профессиональных психологических знаний и навыков специалиста сферы сервиса стоит отнести:

- а) способность удовлетворить потребность клиента;

- б) умение находить мотивы к приобретению услуги;
- в) умение аргументированно отвечать на возражения;
- г) все вышеперечисленное.

9. Всякие преувеличения в почерке указывают:

- а) на стремление человека выделиться, обратить на себя внимание;
- б) на самодовольство, хвастливость, ограниченность человека;
- в) на изворотливость, хитрость и умение приспосабливаться;
- г) на твердость, настойчивость и конфликтность человека.

10. Психологически познать человека:

- а) получить информацию о его психологических особенностях;
- б) понять внутреннее состояние;
- в) понять поступки и поведение в различных ситуациях;
- г) все варианты верны.

11. Понятие «человеческая психология» составляют:

- а) познавательные процессы, состояния;
- б) свойства, отношения;
- в) состояния и свойства;
- г) познавательные процессы, состояния, свойства, отношения.

12. Познавательные процессы включают в себя:

- а) ощущения, восприятия, внимание, память;
- б) ощущения, восприятия, внимание, память, воображение, мышление, речь;
- в) ощущения, восприятия, внимание, умозаключение;
- г) все варианты верны.

13. К психологическим состояниям относятся:

- а) эмоции и мотивация;
- б) темперамент;
- в) характер;
- г) ощущения, восприятие.

14. Сколько источников психологических знаний выделяет Р.С. Немов:

- а) ни одного;
- б) 5;
- в) 22;
- г) 4

15. Основные принципы исследования в психологии:

- а) детерминизма, развития, связи деятельности и активности, тренинги;
- б) детерминизма, развития, объективности, связи сознания и деятельности, единства теории и практики, вероятностный подход;
- в) связь теории и практики;
- г) находятся в стадии разработки.

16. Сколько выделяют групп методов, по Б.Г. Ананьеву:

- а) 4;

- б) 5;
- г) 3;
- в) 2.

17. К

17. Психическое (психологическое) здоровье предполагает:

- а) адекватность личностных проявлений (реакций) окружающей среде, внешним воздействиям;
- б) критичность и возможность принимать нормы и правила социума;
- в) пластичность в отношении из меняющихся жизненных обстоятельств и способность выстраивания (планирования) перспективы будущего;
- г) все вышеперечисленное.

18. К объективным факторам, оказывающим негативное влияние на психическое и физическое здоровье человека, относятся:

- а) повышенная тревожность;
- б) низкий уровень адаптации;
- в) стрессовые факторы профессии;
- г) все вышеперечисленное.

19. Что из перечисленных факторов не относится к здоровому образу жизни:

- а) богатство и разнообразие положительных эмоций;
- б) экономическая и материальная независимость;
- в) низкая медицинская активность;
- г) высокая медицинская активность.

20. Какие мотивы лежат в основе формирования стиля здоровой жизни?

- а) самосохранение, справедливость, ощущение радости;
- б) возможность самосовершенствования, повышение социальной мобильности;
- в) сексуальная гармония и счастье;
- г) все вышеперечисленное.

21. Выигрыш в лотерею:

- а) делает людей более счастливыми;
- б) делает людей менее счастливыми;
- в) не влияет на ощущение счастья;
- г) продлевает человеку жизнь.

22. Правильным утверждением является:

- а) наличие детей не влияет в целом на ощущение счастья;
- б) более счастливыми являются многодетные семьи;
- в) более счастливыми являются семьи с одним ребенком;
- г) более счастливыми являются семьи с двумя детьми.

23. Чтобы быть более счастливым, рекомендуется отдавать предпочтение:

- а) деловым отношениям;
- б) близким отношениям;
- в) ролевым отношениям;

г) статусным отношениям.

24. Счастливые люди отличаются тем, что они:

- а) не загадывают, как жить дальше, а просто живут;
- б) каждый день решают глобальные задачи;
- в) избегают принятия решений, пользуясь защитными механизмами;
- г) планируют свою жизнь, ставят себе глобальные цели и разбивают их на ежедневные задачи.

25. Слишком короткое, вялое рукопожатие очень сухих рук указывает на:

- а) безразличие;
- б) сильное волнение;
- в) желание главенствовать;
- г) напоминание о неравенстве.

Тест для самоконтроля № 2

1. Своеобразный поиск себя, своего пути — это:

- а) хобби;
- б) учеба;
- в) карьера;
- г) деятельность.

2. Что является основой карьерного успеха?

- а) успех фирмы;
- б) личный успех;
- в) успех коллектива;
- г) успех начальника.

3. Самый плодотворный и яркий период в женской карьере наступает в:

- а) 35-40 лет;
- б) 27-33 года;
- в) 25-30 лет;
- г) 40—45 лет.

4. К главным личностным качествам человека, обладающего высоким уровнем мотивации к карьере, не относится:

- а) самоэффективность;
- б) самоуважение;
- в) самооценка;
- г) самолюбие.

5. К какому типу профессиональной карьеры относится следующая характеристика: отличный специалист, пользуется заслуженным авторитетом у коллег и руководства, проходит последовательно все иерархические ступени в организации?

- а) «имитатор»;
- б) «мастер»;
- в) «скалолаз»;

г) «муравей».

6. Какой вид карьерной стратегии предполагает продвижение вверх по иерархической лестнице, происходящее в форме периодических подъемов и спадов?

- а) внутриорганизационная карьера;
- б) непрерывно-прогрессивная карьера;
- в) специализированная карьера;
- г) прогрессивно-прерывистая карьера.

7. Какой вид карьерной стратегии характеризуется тем, что ее приверженцы готовы занять любую должность, а замещение должности часто происходит спонтанно?

- а) десантная карьера;
- б) типичная карьера;
- в) скоростная карьера;
- г) атипичная карьера.

8. На каком этапе профессиональной деятельности человек оценивает свою профессиональную карьеру как личностно-значимый факт и удовлетворен результатами собственной активности?

- а) на первом;
- б) на втором;
- в) на третьем;
- г) на четвертом.

9. Что является одним из решающих факторов жизненного успеха и счастья?

- а) выбор ценностей;
- б) выбор карьеры;
- в) выбор союзников;
- г) выбор вкусов.

10. Что предполагает краткое сообщение, адресованное конкретному чиновнику, в котором содержится главная цель обращения претендента на вакантную должность?

- а) аппликационное письмо;
- б) собеседование;
- в) резюме;
- г) интервью.

11. Что, согласно, мнению 99% руководителей, служит помехой в продвижении человека по службе?

- а) принципиальность;
- б) молчаливость;
- в) неграмотность;
- г) конфликтность.

12. Интервью, форма которого не определена заранее:

- а) неформальное интервью;
- б) стрессовое интервью;
- в) интервью из корзины;
- г) групповое интервью.

13. Чего не следует делать для благоприятного исхода интервью?

- а) выглядеть опрятно;
- б) начинать беседу с вопроса о зарплате;
- в) использовать крепкое рукопожатие;
- г) избегать многословия.

14. В каких отношениях следует быть с коллегами?

- а) заискивать перед ними;
- б) доверять все секреты;
- в) сохранять определенную дистанцию;
- г) соперничать.

15. Что не относится к вынужденным причинам смены работы?

- а) неудовлетворенность профессией;
- б) подсиживание сотрудников;
- в) банкротство предприятия;
- г) сокращение штатов.

16. Психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания, постоянную критику в адрес работника, его социальную изоляцию внутри организации и т. п.:

- а) давление;
- б) моббинг;
- в) обострение;
- г) мониторинг.

17. С какой целью в большинстве случаев осуществляются гонения на работника?

- а) с целью получения денег;
- б) с целью занять его место;
- в) с целью выполнения им дополнительных заданий;
- г) с целью его принуждения к уходу из организации.

18. Тип агрессора, постоянно нападающего и критикующего жертву, относящегося к ней предвзято, придирающегося к любой мелочи и порождающего у нее сомнение в своей компетентности:

- а) «двуглавый змей»;
- б) «кричащая Мими»;
- в) «постоянный критик»;
- г) «привратник».

19. В чем заключается правило «Мы не золотые червонцы, чтобы всем нравиться»?

- а) ставка на человеческие отношения;
- б) концентрация на содержании информации;
- в) защита завоеванных позиций;
- г) чинопочитание.

20. Какое правило не относится к правилам поведения на заседаниях и совещаниях?

- а) говорите «мы»;

- б) никогда не говорите о себе плохо;
- в) просите слова в каждой дискуссии;
- г) во время заседаний скрывайте свои мысли.

21. Что значит «устанавливать другим границы их выступлений»?

- а) засекать время выступления;
- б) незамедлительно реагировать на отрицательные высказывания;
- в) корректировать тексты выступлений;
- г) комментировать сказанное.

22. Если хотите удивить коллег своей компетентностью, всегда используйте в качестве аргумента или иллюстрации своих выступлений:

- а) наглядные примеры;
- б) презентацию;
- в) ссылки на авторитетов;
- г) цифры и статистику.

23. Что особенно ценится карьеристами?

- а) заработная плата;
- б) любовь начальника;
- в) независимость и индивидуальный успех;
- г) устранение соперника.

24. Как расценивает свой проигрыш успешный карьерист?

- а) как следствие стечения обстоятельств;
- б) как судьбу;
- в) как результат собственных ошибок;
- г) как козни коллег.

25. Что означает принцип «говорите «Да»»?

- а) нужно быть «каждой бочке затычкой»;
- б) соглашаться на все, о чем бы вас ни попросили;
- в) принимать предложения личного характера;
- г) соглашаться на выполнение заданий, которые связаны с ответственностью.

26. В каком случае можно решиться на серьезный риск?

- а) если вы испытываете финансовые трудности;
- б) если вы занимаете низкий статус в профессиональной иерархии;
- в) если вы уже встали на ноги;
- г) если вы «на волоске» от увольнения.

27. К какому типу союзников можно отнести коллегу, с которым можно обмениваться мыслями, идеями и планами на неформальном уровне,

- а) «отец»;
- б) «супруг»;
- в) «секретарь»;
- г) «ребенок».

28. Как завоевать расположение коллеги?

- а) делать его работу;
- б) приглашать на обед;
- в) задавать много вопросов;
- г) рассказывать о личной жизни.

29. Что может стать результатом похода в кафе с коллегами?

- а) появление союзника;
- б) уважение начальника;
- в) откровенность коллег;
- г) увольнение с работы.

30. Чего не следует делать, чтобы не задевать самолюбие деловую репутацию начальника?

- а) регулярно и своевременно информировать начальника;
- б) никогда не говорите ему, что он не прав;
- в) меньше проявлять эмоции;
- г) давать советы.

Тест для самоконтроля № 3

1. С чего начинается психологическая культура обслуживания клиента?

- а) с яркого, привлекательного предложения услуги клиенту;
- б) с доброжелательного приема;
- в) с создания благоприятного психологического климата;
- г) с изучения менеджером цели пребывания клиента.

2. Какими методами нельзя пользоваться при работе с клиентами?

- А) положительные отзывы о клиенте
- б) комментировать выбор клиента;
- в) обделять вниманием клиента;
- г) прибегать к спору с клиентом.

3. Выберите правильный способ ухода от конфликта с клиентом:

- а) извинение со стороны менеджера;
- б) комплимент на фоне самокритики;
- в) умение правильно доказать клиенту свою правоту;
- г) прямым поведением дать клиенту понять, что он не прав.

4. Что такое конгруэнтность менеджера?

- а) показатель его искренности;
- б) показатель его трудолюбия;
- в) показатель внешнего вида менеджера;
- г) умение правильно преподнести клиенту информацию.

5. В чем заключается сущность пейсинга?

- а) услужливость и гостеприимство;
- б) пассивное отношение к работе;
- в) пренебрежительное отношение к коллегам;

- г) стремление показать клиенту, что Вы понимаете его чувства.
6. Способность менеджера создать о себе хорошее впечатление:
- а) не играет роли;
 - б) играет лишь малую роль;
 - в) один из решающих факторов;
 - г) индивидуально для каждого клиента.
7. Подстройка под тон голоса и темп речи клиента:
- а) помогает установить доверительные отношения;
 - б) вызывает удивление со стороны клиента;
 - в) один из важных способов при работе с клиентом;
 - г) отпугивает клиента.
8. Техника подстраивания под клиента:
- а) эффективна на практике;
 - б) не приносит результатов;
 - в) существует в теории, а не на практике;
 - г) отпугивает клиента.
9. Выберите правильную типологию клиентов:
- а) аналитик, энтузиаст, активист, добряк;
 - б) оптимист, пессимист, энтузиаст, активист;
 - в) творец, изобретатель, оптимист, пессимист;
 - г) все ответы верны.
10. Какие два параметра поведения положены в основу типологии клиентов?
- а) активность и эмоциональная отзывчивость;
 - б) доброта и зло;
 - в) характер и темперамент;
 - г) обида и навязчивость.
11. Работнику сферы сервиса следует:
- а) поддерживать иллюзию знакомства и дружеского общения;
 - б) быть энергичным и сразу от беседы переходить к делу;
 - в) быть лаконичным;
 - г) говорить быстро и достаточно громко.
12. Что является основой психодиагностики внутреннего состояния клиента?
- а) голос, дыхание клиента, манера говорить;
 - б) внешний вид, опрятность;
 - в) способность правильно изложить свою мысль в данный момент времени;
 - г) финансовое положение клиента.
13. Какие приемы привлечения внимания вы знаете?
- а) особенности клиента, особенности фирмы, новинки;
 - б) дыхание, голос;
 - в) вежливость;
 - г) качество предлагаемых услуг.

14. Что входит в понимание приема привлечения внимания «если...то»?
- а) менеджер сосредоточивает внимание на преимуществах, которые дает фирма;
 - б) менеджер рассказывает о новинках;
 - в) договоренность о точном времени встречи;
 - г) установка внимания между менеджером и клиентом.
15. Что является одной из центральных проблем психологии продаж?
- а) проверка финансового состояния клиента;
 - б) завоевание внимания клиента;
 - в) проверка вменяемости клиента;
 - г) умение клиента правильно изложить суть своих желаний.
16. Что подразумевается под приемом «вовлечение (клиента) в процесс»?
- а) вовлечение клиента в процесс разработки услуг;
 - б) приглашение клиента к совместной деятельности;
 - в) предложение менеджера о заказе билета на самолет клиенту;
 - г) просьба менеджера о помощи при заполнении необходимой документации.
17. Выберите правильный способ ускорения продаж:
- а) реклама услуг фирмы;
 - б) навязчивое предложение услуги клиенту;
 - в) речевая конструкция, где предложение услуги и выгода слиты воедино;
 - г) постепенное снижение цен на услуги.
18. Система трудовых операций и полезных действий, осуществляемых производителем сервисного продукта для удовлетворения запросов потребителя:
- а) обслуживание;
 - б) аффилиация;
 - в) конгруэнтность;
 - г) пейсинг.
19. В настоящее время в бизнесе главным фактором конкуренции фирм является:
- а) качество сервиса;
 - б) количество услуг;
 - в) ассортимент предложений;
 - г) стоимость услуг.
20. Какой из перечисленных факторов менее всего влияет на уровень обслуживания клиентов?
- а) квалификация персонала;
 - б) метод продажи;
 - в) доброжелательность;
 - г) внешний вид клиента.
21. Главный фактор, влияющий на способ установления психологического контакта с клиентом:
- а) наличие комфортабельного офиса;
 - б) психологический тип клиента, а также цель его визита;
 - в) цель визита клиента;

г) метод продажи.

22. Что препятствует созданию доброжелательной атмосферы в обслуживании?

- а) престиж фирмы;
- б) дефицит времени;
- в) незнание сленга;
- г) месторасположение фирмы.

23. Что понимается под предвзятым слушанием?

- а) заранее знать, что может сказать человек;
- б) слышать только то, что хотим слышать;
- в) думать о чем-то другом;
- г) все ответы верны.

24. Простейший прием, заключающийся в умении молчать, не вмешиваясь в речь собеседника своими замечаниями, называется:

- а) эмпатическое слушание;
- б) рефлексивное слушание;
- в) нереплексивное слушание;
- г) избирательное слушание.

25. К какой категории вопросов относится данное высказывание: «Если мы пойдем вам навстречу, вы пойдете нам навстречу?»

- а) вопрос-мнение;
- б) наводящий вопрос;
- в) обоснованный вопрос;
- г) вопрос-заявление.

26. Выберите правильное определение термина «внушение»:

а) метод, способствующий некритическому восприятию внешней информации

- б) метод понимания важности ⁴¹⁷ позитивного мышления;
- в) метод, основанный на использовании метафор и эпитетов;
- г) внутреннее состояние человека, оказавшегося в тупиковой ситуации.

27. К какому методу презентации услуг относится следующее высказывание: «Я не стану вас убеждать, я только приведу вам один факт»?

- а) использование цифр и фактов;
- б) использование специальных терминов;
- в) использование метафор и эпитетов;
- г) использование сравнений.

28. Какой вид слушания отличается от рефлексивного только установкой?

- а) избирательная;
- б) предвзятое;
- в) нереплексивное;
- г) эмпатическое.

29. Назовите технику, часто используемую для устранения возражений?

- а) «если..., то...»;
- б) «бумеранг»;
- в) «ссылки на авторитетных людей»;
- г) «особенности клиента».

30. Фирма заинтересована в том, чтобы клиент был удовлетворен предоставляемыми услугами, потому что это:

- а) обеспечивает возможность последующего взаимодействия;
- б) способствует установлению положительного психологического контакта; 28-г. 2
- в) создает положительный психологический климат в фирме;
- г) внушает клиенту сознание его собственной значимости.

Тест для самоконтроля № 4

1. Когда у работника нет внутренних ресурсов для достижения того уровня успеха профессиональной деятельности, на который он рассчитывает, то налицо:

- а) стресс конкуренции;
- б) стресс достижения;
- в) стресс успеха;
- г) информационный стресс.

2. Если после свершения значимого события у человека наступает состояние «обесмысливания» того, что осуществилось, то значит у человека:

- а) эмоциональный стресс;
- б) стресс достижения;
- в) стресс успеха;
- г) информационный стресс.

3. Состояние, когда человек совершенно теряет интерес к своей работе:

- а) профессиональный стресс;
- б) синдром опустошения;
- в) умственное помешательство;
- г) коммуникативный стресс.

4. Столкновением противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций называется:

- а) конфликт;
- б) аффилиация;
- в) конгруэнтность;
- г) агрессия.

5. Что лежит в основе конфликта?

- а) разный социальный статус и образование;
- б) отсутствие согласия;
- в) возраст;
- г) деньги.

6. Выберите отрицательные функции конфликтов:

- а) отодвижение на второй план других конфликтов;
- б) тенденция к углублению и расширению;
- в) опыт решения трудных ситуаций;
- г) устранение противоречий.

7. Сколько уровней проявления конфликтов в сервисе выделяют психологи?

- а) восемь;
- б) семь;
- в) три;
- г) пять.

8. Сколько по времени обычно затрачивается менеджером на улаживание конфликта в работе?

- а) 25%;
- б) 50%;
- в) 10%;
- г) 5%.

9. Выберите причины, из-за которых часто возникают конфликты в сервисе:

- а) психологическая несовместимость партнеров по обслуживанию;
- б) слабая эргономичность рабочих мест;
- в) различия в манере поведения;
- г) все варианты верны.

10. В чем главная особенность конфликта?

- а) конгруэнтность;
- б) неизвестность результатов конфликта;
- в) втягивание в конфликтный процесс новых участников;
- г) аффилиация.

11. Укажите основные виды конфликтов, если за основу деления взяты их последствия:

- а) межличностные;
- б) межгрупповые;
- в) между личностью и группой;
- г) конструктивные, деструктивные.

12. Разрешение каких конфликтов приводит деятельность фирмы на новый, более высокий уровень развития?

- а) конструктивные;
- б) деструктивные;
- в) межличностные;
- г) внутриличностные;

13. Сколько обычно выделяют основных типов конфликтов?

- а) семь;
- б) четыре;
- в) восемь;
- г) три.

14. Какой тип конфликтов наиболее распространен?

- а) межличностный;
- б) внутриличностный;
- в) между личностью и группой;
- г) межгрупповой.

15. Внутреннее состояние человека, оказавшегося в тупиковой, с его точки зрения, ситуации, называется:

- а) агрессия;
- б) конгруэнтность;
- в) аффилиация;
- г) кризис.

16. Сколько типов кризиса выделяют согласно методике, предложенной «Российской ассоциации телефонной экстренной психологической помощи»?

- а) 10
- б) 15
- в) 13
- г) 18

17. К какому типу конфликтов относится данная ситуация: «Сотрудник службы охраны, выполняя свои обязанности, может не прислушиваться к требованиям ношения одежды вопреки уставу фирмы»?

- а) взаимозависимость обязанностей;
- б) ограниченность ресурсов;
- в) противоречивость потребностей, желаний, целей или ценностей;
- г) нецелесообразный контроль.

18. Сколько типов возмутителей выделяет английский исследователь Роберт Брамсон?

- а) три;
- б) семь;
- в) пять; б) восемь.

19. Укажите название иллюзии, заставляющей людей развивать конфликт на почве несоответствия желаний:

- а) «Плохой человек»;
- б) «Выиграл-проиграл »;
- в) «Самооправдание»;
- г) «Зеркальное восприятие».

20. С чего начинается конфликт?

- а) с предконфликтной ситуации;
- б) с переговоров;
- в) с драки;
- г) все варианты верны.

21. Формальный повод, необходимый для начала явного противоборства:

- а) резидент;
- б) прецедент;
- в) сам клиент;

- г) инцидент.
22. Что предполагает завершающий этап развития конфликта?
- а) инцидент;
 - б) кульминация;
 - в) переговоры;
 - г) все варианты верны
23. Каким правилом следует воспользоваться для предотвращения конфликта, если его причиной стала психологическая несовместимость двух людей?
- а) проявляйте самообладание;
 - б) соблюдай дистанцию;
 - в) уважайте себя и других;
 - г) будьте доброжелательны.
24. Деструктивные конфликты приводят к:
- а) более высокому уровню развития;
 - б) снижению эффективности деятельности предприятия;
 - в) оба варианта верны;
 - г) оба варианта неверны.
25. Существует такой тип конфликтов в фирме, как:
- а) вертикальные;
 - б) горизонтальные;
 - в) смешанные;
 - г) все варианты верны.
26. Кризис лишения относится к утрате:
- а) силы воли;
 - б) человека;
 - в) всего, кроме человека;
 - г) свободы.
27. К агрессивным возмутителям спокойствия не относятся (по Р. Брамсону):
- а) «мины»;
 - б) «танки»;
 - в) «взрывники»;
 - г) «снайперы».
28. Какого типа инициаторов конфликтов не существует (по Р. Брамсону)?
- а) агрессивные;
 - б) нерешительные;
 - в) пассивные;
 - г) безответственные.
29. Формой конфликтного поведения является:
- а) активно-конфликтная;
 - б) пассивно-конфликтная;
 - в) конфликтно-компромиссная;

г) все ответы верны.

30. На сколько фаз образно делят процесс конфликта на стадии его развития?

- а) на три;
- б) на четыре;
- в) на пять;
- г) на шесть.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Главный редактор – лидер или менеджер.
2. Творческий процесс.
3. Типы лидеров: «великий диктатор», «нерешающий», «общий друг».
4. Должностные обязанности редактора.
5. Организационная психология - отрасль прикладной психологии.
6. Личностный подход в управленческой деятельности.
7. Психологическая структура личности и возможности корректирующего влияния на человека.
8. Пол, возраст. И профессиональная деятельность.
9. Тип нервной системы и профессиональная деятельность.
10. Темперамент и профессиональная деятельность.
11. Групповой подход к анализу организационно-психологических эффектов.
12. Типы неформальных группировок сотрудников и возможности влияния на них.
13. Социально ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников.
14. Роли, необходимые для эффективной деятельности производственного коллектива.
15. Психологические модели управленческого поведения.
16. Социально-психологические стили управления.
17. Организационно-административные стили управления.
18. Мотивационные стили управления.
19. Психологические механизмы мотивации персонала.
20. Корректирующие стратегии ослабления мотива.
21. Корректирующие стратегии усиления мотива.
22. Типы рассогласования мотивов и их преодоление.
23. Физиологические и психологические признаки утомления работника.
24. Оптимизация режима и условий труда работников.
25. Психологический комфорт рабочего места.
26. Структура рабочего места в организации.
27. Стресс на рабочем месте и его преодоление.
28. Карьера и успех деятельности специалиста сферы сервиса.
29. Выбор карьеры специалиста сферы сервиса.
30. Практические рекомендации по построению карьеры в сфере сервиса.
31. Прием клиента и установление первоначального контакта.

32. Выявление потребностей клиента и презентация услуг.
33. Преодоление возражений клиента и завершение сделки.
34. Практикум общения по телефону и через Интернет.
35. Профессиональные стрессы в сервисной деятельности.
36. Конфликты в сервисной деятельности.
37. Динамика конфликта в сервисной деятельности

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Каменская, В. Г. Психология конфликта. Психологическая защита и мотивации в структуре конфликта : учебное пособие для бакалавриата, специалитета и магистратуры / В. Г. Каменская. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 150 с. <https://biblio-online.ru/book/AEE11B57-3D0B-483F-A709-85A66F200944/psihologiya-konflikta-psihologicheskaya-zaschita-i-motivacii-v-strukture-konflikta>
2. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 121 с. <https://biblio-online.ru/book/E6B7A77B-7179-4A9A-9C3F-552DA65AB576/psihologiya-vedeniya-peregovorov>
3. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Б. И. Хасан. — 2-е изд., стер. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 204 с. <https://biblio-online.ru/book/D8CD6739-C679-4E53-A12F-7EA8B02A17C6/konstruktivnaya-psihologiya-konflikta>
4. Корконосенко С.Г. Основы журналистской деятельности: учебник для вузов. / Под ред. С.Г. Корконосенко, - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2015

5.2 Дополнительная литература:

1. Маслиева С. Н. Психология здоровья : практикум / Маслиева, Светлана Николаевна, О. О. Бриллиантова ; С. Н. Маслиева, О. О. Бриллиантова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2012. - 41 с.
2. Психология социальной работы : учебное пособие для студентов вузов / под ред. М. А. Гулиной. - 2-е изд., перераб. и доп. - СПб. [и др.] : ПИТЕР, 2010. - 382 с
3. Щербатых Ю. В. Психология предпринимательства и бизнеса : теория и практика бизнеса : учебное пособие / Щербатых, Юрий Викторович ; Ю. В. Щербатых . - СПб. [и др.] : ПИТЕР, 2009. - 304 с.

5.3 Периодические издания

Не требуется

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа студентов предполагает знакомство с предложенной в списке основной и дополнительной научной литературой по теме лекции, составление конспектов по теме и терминологического словарика, выполнение практических заданий и контрольных (самостоятельных) работ, подготовку проектов, презентаций, материалов для решения кейсов и деловых игр.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Формы контроля за индивидуальной и самостоятельной работой студентов:

1. Проверка усвоения курса в виде устного опроса;
2. Проверка конспектов;
3. Проверка материалов, подготовленных к интерактивным занятиям;
4. Зачёт.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Создание и демонстрация мультимедийных презентаций

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

MicrosoftOfficePowerPoint

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (ул. Сормовская, 7) ауд. № 202 (Комплект учебной мебели, проектор - 1 шт., учебная доска)

2.	Семинарские занятия	Учебная аудитория для занятий семинарского типа (практических занятий) (ул. Сормовская, 7) ауд. № 402 (Комплект учебной мебели, интерактивная доска, учебная доска)
3.	Лабораторные занятия	не предусмотрены
4.	Текущий контроль	Аудитория для текущего контроля и текущей аттестации (ул. Сормовская, 7) ауд. № 202 (Комплект учебной мебели, учебная доска, проектор – 1 шт.)
5.	Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы (Сормовская, 7), ауд. №401(Учебная мебель, экран – 1 шт.; проектор – 1 шт., ПЭВМ учебный – 10 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную базу)

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу по дисциплине «Психология редакторской деятельности» для направления 42.04.03 Издательское дело, программа - «Редакционно-издательская деятельность», квалификация (степень) выпускника - Магистр, форма обучения очная. Автор Е.П. Лынова

Данная рабочая программа разработана с учетом требований, предъявляемых к рабочим программам по направлению подготовки магистров, содержит все необходимые разделы дисциплины, позволяющие обучающимся получить целостное представление об основных составляющих психологии редакторской деятельности. Автор программы адаптировал материал дисциплин «Общая психология», «Организационная психология», «Психология лидерства», «Психология творческой деятельности», «Менеджмент», «Маркетинг» к изучаемому курсу.

В рабочей программе четко сформулированы цель и основные задачи курса, место дисциплины в структуре ООП, определены требования к результатам освоения содержания дисциплины.

Содержание разделов дисциплины представлено достаточно широко и связано с систематизацией и осмыслением студентами сведений по данной дисциплине, наработкой практических навыков.

Тематика практических занятий разработана в строгом соответствии с лекционным курсом. Учащиеся имеют возможность последовательно освоить теоретическую составляющую дисциплины (понятий и категорий от элементарного к более сложному), и получить или усовершенствовать практические навыки (в учебном процессе используются ИКТ, разбор конкретных ситуаций, коллоквиум и др.).

Рецензент
доктор филол. наук, профессор
кафедры ЭСМИ и новых медиа



Е.Г. Сомова

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу по дисциплине «Психология редакторской деятельности» для направления 42.04.03 Издательское дело (ОФО, ЗФО), программа - «Редакционно-издательская деятельность», квалификация (степень) выпускника – магистр.

Автор Е.П. Лынова, к.ф.н., доцент

Данная рабочая программа разработана с учетом требований, предъявляемых к рабочим программам по направлению подготовки магистров, содержит все необходимые разделы дисциплины, позволяющие обучающимся получить целостное представление об основных составляющих психологии редакторской деятельности. Автор программы адаптировал материал дисциплин «Общая психология», «Организационная психология», «Психология лидерства», «Психология творческой деятельности», «Менеджмент», «Маркетинг» к изучаемому курсу.

В рабочей программе четко сформулированы цель и основные задачи курса, место дисциплины в структуре ООП, определены требования к результатам освоения содержания дисциплины.

Содержание разделов дисциплины представлено достаточно широко и связано с систематизацией и осмыслением студентами сведений по данной дисциплине, наработкой практических навыков.

Тематика практических занятий разработана в строгом соответствии с лекционным курсом. Учащиеся имеют возможность последовательно освоить теоретическую составляющую дисциплины (понятий и категорий от элементарного к более сложному), и получить или усовершенствовать практические навыки (в учебном процессе используются ИКТ, разбор конкретных ситуаций, коллоквиум и др.).

Рабочая программа удовлетворяет требованиям, предъявляемым к такому типу работ, и может быть допущена к реализации в учебном процессе.

Генеральный директор,
главный редактор
ООО «Редакция газеты «Зори»
(Северский район)



О.А. Бондаренко