

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

УТВЕРЖДЕНО  
Директор ВШМБ  
\_\_\_\_\_ В.Н. Егоров  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
**«Эмоциональный интеллект руководителя»**  
(наименование дисциплины/модуля)

Наименование программы: Управление развитием организации

Самара, 2017 г.

## 1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Формирование и совершенствование компетенций:

- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

### **Знать:**

- типы организационных структур и особенности их функционирования;  
- процесс, принципы и факторы формирования организационных структур;  
- подходы разделения труда как внутреннее условие управления человеческими ресурсами ;  
- особенности персонала, уровень подготовки, тип управленческой роли;  
- способы социализации как основа личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

### **Уметь:**

- формировать уровни взаимосвязи между подразделениями организационных структур;  
- выбирать типы и принципы формирования рабочих групп и управленческих команд;  
- планировать, делегировать полномочия, осуществлять мероприятия  
- формировать систему контроля за деятельностью подчиненных с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

### **Владеть:**

- приемами анализа организационных структур и особенностей их функционирования;  
- навыками подготовки комплекта документов при проектировании организационных структур, предусматривающий способ распределения задач , ресурсов и полномочий в организации.  
- системой контроля за деятельностью подчиненных с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

<b>Компетенции (код, наименование)</b>	<b>Уровни сформированности компетенции</b>	<b>Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)</b>
ОПК-3- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организацией, планировать и осуществлять	1. Пороговый	<b>Знать:</b> - типы организационных структур и особенности их функционирования; - процесс, принципы и факторы формирования организационных структур; - подходы разделения труда как внутреннее условие управления человеческими ресурсами ; - особенности персонала, уровень подготовки, тип управленческой роли; - способы социализации как основа личной ответственности за осуществляемые мероприятия; <b>Уметь:</b>

<p>мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</p>		<p>формировать уровни взаимосвязи между подразделениями организационных структур;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать типы и принципы формирования рабочих групп и управленческих команд;</li> <li>- планировать, делегировать полномочия, осуществлять мероприятия</li> <li>- формировать систему контроля за деятельностью подчиненных с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> </ul>
	<p>2. Повышенный</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- типы организационных структур и особенности их функционирования;</li> <li>- процесс, принципы и факторы формирования организационных структур;</li> <li>- подходы разделения труда как внутреннее условие управления человеческими ресурсами ;</li> <li>- особенности персонала, уровень подготовки, тип управленческой роли;</li> <li>- способы социализации как основа личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> </ul> <p>;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>формировать уровни взаимосвязи между подразделениями организационных структур;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выбирать типы и принципы формирования рабочих групп и управленческих команд;</li> <li>- планировать, делегировать полномочия, осуществлять мероприятия</li> <li>- формировать систему контроля за деятельностью подчиненных с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами анализа организационных структур и особенностей их функционирования;</li> <li>- навыками подготовки комплекта документов при проектировании организационных структур, предусматривающий способ распределения задач , ресурсов и полномочий в организации.</li> <li>- системой контроля за деятельностью подчиненных с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;</li> </ul>

**Цель:** сформировать у участников навыки саморегуляции и конструктивного поведения в стрессовых и конфликтных ситуациях, а так же научиться влиять на подчиненных и других участников конфликтных ситуаций и выводить их в конструктивное состояние.

**Для кого:** для руководителей, а так же для сотрудников входящих в кадровый резерв предприятия.

**Требования к результатам освоения дисциплины (модуля), включая перечень осваиваемых профессиональных компетенций:**

Формирование и совершенствование компетенций:

- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

## **2. Содержание программы курса**

**В программе:**

Эмоциональный интеллект руководителя как основа его влияния на подчиненных и работоспособность всего коллектива.

Виды реакций человека на стрессовую ситуацию, причины профессионального выгорания руководителей и подчиненных.

Стадии развития реакции на стресс: на каком этапе нужно начинать «бороться» со стрессом?

Как научиться фокусировать внимание на содержании проблемы, а не на ее эмоциональной окраске (прием джиу-джитсу).

Переформатирование собственных психологических установок и установок подчиненных, ведущих к эмоциональному выгоранию, на более адаптивные.

Способы быстрого восстановления работоспособности после стрессовых ситуаций, методики эффективной саморегуляции.

- Понятие эмоционального интеллекта и его роль в коммуникации
- Базовые классы эмоций. Управление интенсивностью эмоций
- Составляющие эмоционального интеллекта
- Отработка навыка осознания собственного эмоционального состояния
- Повышение самооценки и уверенности в себе. Ассертивность
- Самоконтроль и адаптивность
- Техники управления собственными эмоциями
- Отработка своих «красных кнопок» и стрессоустойчивость
- Приемы снятия психологического напряжения
- Сила воли, вера и позитивное мышление
- Самомотивация и мобилизация своих ресурсов
- Осознание своих ценностей и источников энергии
- Оценка эмоционального фона личности
- Социальная чуткость, эмпатия, эмоциональная поддержка
- Управление взаимоотношениями
- Эмоциональные приемы мотивации и вдохновения других

- Противостояние эмоциональным манипуляциям
- Эмоциональный интеллект и взаимодействие в конфликте
- Построение конструктивных взаимоотношений в коллективе

Практические занятия – 8 часов  
Самостоятельная работа – 10 часов

### 3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации – зачет

### 4. Оценочные материалы дисциплины (модуля)

#### Шкала оценивания знаний, навыков и компетенций слушателей ВШМБ

отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
<p>1. полно раскрыто содержание вопроса;</p> <p>2. материал изложен грамотно, логически последовательно, правильно используется терминология;</p> <p>3. показано умение применения инструментов анализа и планирования;</p> <p>4. продемонстрировано усвоение ранее изученных вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</p> <p>5. материалы оформлены качественно, грамотно;</p> <p>6. на дополнительные вопросы комиссии получены верные лаконичные ответы, ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов.</p>	<p>1. ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку отлично, но при этом может иметь следующие недостатки:</p> <p>- в изложении допущены незначительные пробелы, не искажившие содержание ответа;</p> <p>- допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию члена комиссии;</p> <p>- допущены ошибка или более двух недочетов при освещении дополнительных вопросов, которые легко исправляются по замечанию члена комиссии.</p>	<p>1. неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала.</p> <p>2. имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;</p> <p>3. при неполном знании теоретического материала выявлена достаточная сформированность компетенций,</p>	<p>1. неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, не показано общее понимание вопроса и не продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала.</p> <p>2. допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, не исправленные после нескольких наводящих вопросов;</p> <p>3. при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков;</p> <p>4. отказ от ответа</p>

		умений и навыков.	
<b>Повышенный уровень</b>		<b>Пороговый уровень</b>	<b>Компетенции не сформированы</b>

«Зачтено» соответствует оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»  
 Если работа не отвечает названным критериям, выставляется оценка «не зачтено».

### Список литературы:

1. Андронникова О. О. Психологические факторы возникновения виктимного поведения подростков / О. О. Андронникова. - Новосибирск, 2011. - 213 с.
2. Большой психологический словарь / Под редакцией Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. - М.: Прайм-Еврознак, 2013. - 672 с.
3. Вилюнас, В.К. Психология эмоциональных явлений. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 2011. - 143 с.
4. Выготский Л.С. О двух направлениях в понимании природы эмоций в зарубежной психологии в начале XX века // Вопр. психол. 1968. № 2. С.157-159.
5. Гарскова Г.Г. Введение понятия «эмоциональный интеллект» в психологическую теорию / Г.Г. Гарскова // Ананьевские чтения: тез. науч.практ. конф.; редкол.: А.А. Крылов [и др.]. - СПб.: Изд-во Санкт-Петерб.ун-та, 2013. - С. 25 - 26.
6. Гостунская, Я. И. Роль деструктивных внутрисемейных отношений в формировании девиантной виктимности подростков // Гуманизация образования. -- 2011. -- № 4. -- С. 22--26.
7. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М, Альпина Бизнес Букс, 2013. - С. 22--23.
8. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект / Даниэл Гоулман; пер. с англ. А.П. Исаевой. - М.: АСТ: АСТ Москва: Хранитель, 2012. - 478 с.
9. Гоулмен Д. В лабиринте эмоционального интеллекта //Отдел кадров. - 2012, - №8, - С. 98-100.
10. Деревянко С.П. Эмоциональный интеллект: проблемы категориальности // Психология в современном информационном пространстве: материалы международной научной конференции / Смол. гос. ун-т. - Смоленск: Изд-во СмолГУ, 2007. - Ч. 1. - С. 108-112.
11. Робертс Р.Д, Мэттьюс Дж., Зайднер М., Д.В. Люсин Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике // Психология. № 17. С. 3-23.
12. Рыбальская В. Я. Виктимологическая характеристика несовершеннолетнего преступника. - Иркутск. 2012. - С. 34-42.
13. Деревянко, С.П. Эмоциональный интеллект: проблемы категориальности // Психология в современном информационном пространстве: материалы международной научной конференции / Смол. гос. ун-т. - Смоленск: Изд-во СмолГУ, 2013. - Ч. 1. С. 108-112.