Учреждение образования

«Брестский государственный технический университет»

Факультет экономический

Кафедра менеджмента

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой

_____ И.М. Гарчук

«03» 06 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Декан факультета

_____ В.В. Зазерская

«03» 06 2025 г.

ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС

по учебной дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТНЫМ РОСТОМ

7-06-0311-01 Экономика

Профилизация: Аналитическая экономика в управлении бизнесом

Составитель: Радчук А.П.- доцент кафедры менеджмента, к.т.н., доцент

Рассмотрено и утверждено на заседании Научно-методического совета университета 26.06.2025 г., протокол № 4.

рег. N УМК 24/25-159

Пояснительная записка
к электронному учебно-методическому комплексу по учебной дисциплине «Управление личностным ростом»
для специальности 7-06-0311-01 Экономика
профилизация: Аналитическая экономика в управлении бизнесом

Одним из направлений совершенствования высшего образования в Республике Беларусь в условиях трансформации экономики является повышение уровня экономических знаний. Изучение курса «Управление личностным ростом» направлено на профессионально-личностный рост и систематизацию работы менеджера с информацией и людьми. Такая техника означает мастерство личности и выгодное применение методов работы с информационными потоками и методов групповой работы в процессе принятия управленческих решений, делового общения. Дисциплина «Управление личностным ростов» входит в состав модуля «Управление бизнесом» и относится к числу специальных дисциплин для магистрантов по специальностям 7-06-0311-01 Экономика.

Актуальность изучения данной дисциплины обусловлена необходимостью формирования профессиональных и социальных качеств личности, сочетающей в себе все коммуникативные, волевые, организационно-административные качества менеджера, его харизматичность, морально-этические качества и эмоциональную стабильность при работе с людьми. Использование принципов и методов личностного роста создает надежную основу получения новых конкурентных преимуществ при построении карьеры и повышения результативности своей деятельности.

Изучения курса позволяет магистрантам овладеть передовыми прикладными методиками развития индивидуальных способностей управленческого персонала, оценки потенциальных возможностей профессионального роста.

На изучение дисциплины в соответствии с учебным планом по дневной (заочной) форме обучения отводится:

Целью изучения курса «Управление личностным ростом» является формирование и развитие социально-профессиональной, практико-ориентированной компетентности, позволяющей сочетать академические, социально-личностные, профессиональные компетенции для решения задач в сфере профессиональной и социальной деятельности; развитие нестандартного мышления, ориентированного на решение экономических задач в условиях динамично меняющейся внешней среды; выработка инновационного стиля мышления, умения обобщать факты с представлением обоснованных выводов.

Задачи изучения дисциплины:

– формирование современных представлений о компетенциях менеджера в современной организации;

– освоение основных подходов и концепций личностного роста;

– изучить функции, процессы и методы управления личностным ростом;

– освоение системного характера управления личностными отношениями в организации;

– сформировать навыки стратегического мышления;

– освоить интеллектуальную технику индивидуальной и групповой работы руководителя;

– приобрести практические навыки принятия управленческих решений;

– создать теоретико-методическую основу для последующего непрерывного самообучения в области управления.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

знать:

- о закономерностях и механизмах генеза общения и его динамики в контексте социальной деятельности;
- особенности межличностных отношений в хозяйственных системах;
- функции управления личностным ростом и их основное содержание;
- содержание организационных процессов, организационной культуры и основы управления ими;
- методы управления;
- технику индивидуальной и групповой работы менеджера, включая технику принятия управленческих решений;
- модели и методы оценки эффективности управления организацией;
- **уметь:**
- использовать современные концепции, принципы и методы управления,
- исследовать реальные ситуации общения (анализировать, оценивать, прогнозировать и описывать последствия и т.п);
- выбирать оптимальную стратегию карьерного роста;
- использовать технику индивидуальной и групповой работы менеджера, включая технику моделирования ситуации коммуникативного воздействия;
- оценивать эффективность управления.

Результатом освоения дисциплины является овладение магистрантами профессиональными (ПК), специальные (СК) и общекультурными (ОК) компетенциями:

Код	Наименование результата обучения
ПК-14	Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп
СК-7	Быть способным анализировать особенности трудовых отношений и специфику формирования человеческого потенциала в экономической системе и выбирать эффективные методы управления трудовыми ресурсами

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ВВЕДЕНИЕ

Личностный рост – понятие из психологии. Последние несколько лет оно активно используется среди людей, а особенно молодежи. Кому-то личностный рост поможет в отношениях, кому-то выйти из депрессии, а кому-то занять должность на работе В современной психологии личностный рост понимается в первую очередь как измеряемый факт, как результат существенных и позитивных изменений в личности человека. Как бы мы это ни называли – рост личности, личностный рост, личностное развитие, рост и развитие личности, все это в первую очередь позитивные изменения в личности человека, укрепление стержня и увеличение потенциала личности.

1. Основные психологические теории, описывающие процесс общения

Общение – важнейший фактор психического и социального развития личности. Навыки общения необходимы каждому человеку для полного и качественного взаимодействия с другими людьми, для адаптации в социуме. Минимальные навыки общения у нас у всех имеются, но как показывает жизнь – их часто бывает недостаточно для решения разного рода проблем и задач, с которыми нам приходится сталкиваться в повседневной жизни. Следовательно, эти навыки необходимо развивать и совершенствовать

Общение – это процесс взаимодействия людей, социальных групп, общностей, в котором происходит обмен информацией, опытом, способностями и результатами деятельности.

Психология общения – это наука, которая изучает и решает проблемы общения и взаимоотношений между людьми. Она включает в себя такие темы, как вербальное [речевое] и невербальное [неречевое] общение, формы и средства общения, язык общения, искусство проведения переговоров и многие другие полезные темы.

В психологии общение определяется как процесс взаимодействия между людьми, состоящий в обмене между ними информацией познавательного или эмоционально-оценочного характера, в ходе которого возникают, проявляются и формируются межличностные отношения

Цель общения - это то, ради чего у человека возникает данный вид активности. Цели общения могут быть самыми разнообразными

Типы общения выглядят следующим образом: - общение по схеме «человек-природа», примером которого могут быть такие занятия, как охота, рыбалка, туризм, отдых на даче, общение с домашними животными и т.п. - общение по схеме «человек-вещь», характерными примерами которого является исполнительская деятельность в сфере материального производства, торговли, такие занятия, как коллекционирование; эта форма общения может принимать болезненные формы в виде чрезмерной страсти к приобретению и накоплению

вещей, так называемый «вещизм»: - общение по схеме «человек-человек», являющееся наиболее психологически насыщенным и сложным. Поскольку эта форма общения отличается особой одухотворенностью, динамизмом, живостью, о ней иногда говорят, как о высшей роскоши, доступной человеку. Но с этой же формой общения связаны и наибольшие сложности общения

Мотивы общения. Мотивы, побуждающие к общению, могут быть различными, от эгоистическиманипулятивных до альтруистически-бескорыстных. Устанавливая отношения с другими людьми, человек может стремиться к тому, чтобы властвовать, производить впечатление, поддерживать имидж дружелюбного и доброжелательного человека и т. д. Однако наиболее важными человеческими потребностями, реализуемыми в общении, считаются потребность в аффилиации (доверительном общении) и потребность в альтруизме (потребность заботиться о других). В общении выделяют три взаимосвязанных стороны: 1. Коммуникативная сторона общения состоит в обмене информацией между людьми (информационная функция). 2. Интерактивная сторона заключается в организации взаимодействия между людьми. Например, нужно согласовать действия, распределить функции или повлиять на настроение, поведение, убеждения собеседника (регулятивная функция). 3. Перцептивная сторона общения включает процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания (коммуникативная функция взаимоотношения)

При общении часто применяется теория функционализма. Функционализм — это теория, согласно которой находиться в ментальном состоянии значит находиться в функциональном состоянии. Функционализм — это школа мысли, предложенная Уильямом Джеймсом, которая предполагает, что основная цель разума — помогать людям адаптироваться к окружающей среде. Этот подход подчеркивает общую функцию мозга в удовлетворении практических потребностей, а не анализирует его отдельные компоненты. Функциональный подход отвечает на вопрос «Что делать?», процессный «Как делать?». Противоречий между двумя подходами не существует - они не только дополняют друг друга, но и в известной степени должны применяться параллельно.

2. Личность в общении

В современной психологии личностный рост понимается в первую очередь как измеряемый факт, как результат существенных и позитивных изменений в личности человека. Как бы мы это ни называли – рост личности, личностный рост, личностное развитие, рост и развитие личности, все это в первую очередь позитивные изменения в личности человека, укрепление стержня и увеличение потенциала личности.

Общение является одним из основных условий существования человеческого общества и личности. Общение представляет собой процесс взаимодействия между людьми, который возникает с целью установления

контактов при осуществлении совместной деятельности и поведения. Общаясь люди, занимаются общественно полезной деятельностью, объединяются в общности, обучают и воспитывают подрастающее поколение. В процессе общения происходит социализация человека, приобщение его к духовной жизни общества, формирование у него духовных и культурных потребностей.

Общение – специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми как членами общества; в общении реализуются социальные отношения людей. Общение – процесс взаимодействия людей, социальных групп, общностей, в котором происходит обмен информацией, опытом, способностями и результатами деятельности

Личностное общение формирует человека как личность, дает ему возможность приобрести определённые черты характера, интересы, привычки, склонности, усвоить нормы и формы нравственного поведения, определить цели жизни и выбрать средства их реализации.

Выделяют два типа коммуникаций – ролевые и личностные. В ролевом общении люди действуют совместно как представители одной социальной общности. Например, ролевым будет общение преподавателя и студента, директора завода с начальником цеха, тренера со спортсменом. Ролевое общение регламентировано принятыми в обществе правилами и спецификой обращения. Личностное общение более свободно, не связано общественными регуляторами и ограничителями, зависит от индивидуальных особенностей лиц, вступивших в контакт, и взаимоотношений между ними.

Можно сказать, что общение формирует человека как личность. Оно предоставляет возможность приобрести определенные черты характера, сформировать привычки, усвоить нормы поведения в обществе, определить цель своей жизни и выбрать подходящие средства для ее реализации. Могу заметить, что решение проблем общения, связанных с психологическими аспектами, невозможно без обращения к внутреннему миру личности, более того – он формируется, видоизменяется и проявляется в различных видах общения. Общение – это процесс, в который человек вовлекается целиком (со всеми свойствами личности и качествами характера)

3. Психология личностного роста.

Личностное развитие – это раздел в психологии, относящийся к личностному росту и саморазвитию. Данный раздел психологии личностного развития включает в себя все изменения психологических настроев и процессов человека, как личности, при внешних и внутренних воздействиях на него.

Личностное развитие может формироваться в человеке не только с помощью его самостоятельных трудов, но и при влиянии любых других факторов извне. Развитие личности человека – процесс довольно долгий, сопровождающий его на протяжении всего жизненного пути. На личностное развитие в психологии

человека это может повлиять и, благодаря, его непрерывному взаимодействию с окружающим миром и другими людьми.

В современной психологии личностный рост понимается в первую очередь как измеряемый факт, как результат существенных и позитивных изменений в личности человека. Как бы мы это ни называли – рост личности, личностный рост, личностное развитие, рост и развитие личности, все это в первую очередь позитивные изменения в личности человека, укрепление стержня и увеличение потенциала личности. Не всегда понятно, что с человеком происходило, но в некоторых случаях можно сказать: личностный рост с человеком произошел. Человек стал другим, он стал лучше управлять своей жизнью, стал сильнее, глубже и богаче, как внутренне, так и внешне. Основные характеристики личностного роста и развития – его направленность, активность и масштаб.

В первую очередь, человек должен поставить себе цель. Чтобы добиваться результатов, нужно действовать поэтапно:

1. Понять, для чего он хочет начать личностный рост. Затем ему нужно будет понять, какие недостатки у него есть, что конкретно в жизни его не устраивает. Одним словом, этот шаг – определение проблем и недостатков. Также здесь стоит выписать/проработать страхи, которые могут остановить на пути к цели. Зачастую бывает так, что человек хочет стать богатым, видит себя богатым, но даже не догадывается, что внутри него сидит страх, который не дает жить в потоке, получать то, чего он хочет. Это может быть фразой или триггером из детства – когда человеку сказали, что у него ничего не получится;
2. Решить, кем он хочет стать. Человеку нужно будет понять, чего он хочет от своего развития, какой навык или способность хочет наработать, чего в жизни хочет достичь. Здесь нужна конкретика – не бойтесь прописывать планы;
3. Найти способы реализации целей. Чтобы вы не допускали ошибок, вам нужно определить самый эффективный из способов достижения цели в вашем личностном росте и саморазвитии. Это может быть что угодно: тренинг, полезная литература, образование, собственный дневник самоанализа или обращение к коучу. Важно, чтобы ваш способ реализации подходил конкретно вам и был самым эффективным из всех рассмотренных;
4. Начните движение. Этот пункт является обязательным. Здесь можно прибегнуть к помощи опытных наставников, если не получается справиться в одиночку. Вообще крупные цели надо разбить на подцели и добиваться их, так вы станете с каждым днем ближе к крупной цели5. Обратная связь. При личностном росте важно наблюдать за собой, общаться с наставниками, спрашивать друзей, чтобы качественнее и лучше скорректировать свое развитие. Если вы «застрянете», помощь опытного учителя или психолога даст возможность сдвинуться с «мертвой точки» и убрать внутренние препятствия. Личностный рост и саморазвитие – это жизнь в потоке, легкая и комфортная. Но иногда на этом пути встречаются и сложности. Оно и понятно – ведь вы проходите трансформацию. И уже не будет вас прежнего.

4.Профессионально-личностный рост: сущность, направления, условия реализации.

Под «профессионально-личностным ростом» будет пониматься процесс активного самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств. К профессионально-личностным качествам относят:

1. Профессиональная гордость - способность качественно выполнять отдельные операции, умение осваивать новые технологии, развитие профессиональных знаний, практических трудовых навыков путем собственных усилий и раскрытие личностью в профессиональной деятельности тех природных задатков, которые не удалось раскрыть в детстве и подростковом возрасте. Чем сложнее работа, тем больше возможностей для самосовершенствования.

2. Чувство профессионального стыда – переживание из-за собственных промахов, или неудач своих коллег и подопечных.

3. Профессиональная совесть – умение личности самостоятельно оценивать свои успехи и промахи в работе и исправлять свои ошибки.

4. Профессиональный долг и ответственность - обращение к профессиональной литературе, изучение опыта других специалистов, экспериментирование.

5. Творческий подход к выполнению работы - периодический пересмотр устоявшихся и для многих незыблемых стереотипов осуществления профессиональной деятельности, использование своих внутренних резервов для совершенствования условий производства, качества выполнения операций, поиска новых решений.

6. Толерантность - умение мириться с мнениями, взглядами и действиями окружающих, если они прямо не посягают на фундаментальные ценности индивида.

7. Влиятельность - умение доказывать свою правоту, влиять на различных индивидов с целью побуждения их к усвоению нового.

8. Самостоятельность или независимость - умение самостоятельно выбирать вариант решения тех или иных проблем повседневной жизни, не поддаваясь при этом влиянию СМИ, партийных и общественных организаций, руководства.

9. Адаптирование - умение самостоятельно усваивать новые требования, предъявляемые окружающим миром, и осуществлять выбор наиболее оптимального варианта поведения в конкретной ситуации.

10. Самоанализ - умение человека анализировать собственные достижения, сравнивать свои достижения с тем, что он умел прежде, выделяя то, что мешает реализации в полной мере природных способностей, формировать модель будущей жизни.

11. Самокритика – умение человека критически оценивать себя и свои поступки, не повторять (путем жесткого самоконтроля) то, что он сам подверг внутреннему отрицанию; умение смотреть на себя как бы со стороны, умение самостоятельно давать себе положительную оценку за то, что, несмотря на значительные трудности, справился с поставленной задачей.

12. Саморегулирование (самоконтроль) - умение самостоятельно управлять своим собственным физическим, психическим состоянием, содержанием и направленностью чувств, мыслей, действий и саморазвитием.

13. Организованность - умение планировать ближайшее и отдаленное будущее, отказ человека от ограничений в постановке целей, умение не останавливаться на ранее достигнутом, не заниматься повторением уже освоенного, а ставить новые цели для совершенствования.

На формирование навыков профессионально-личностного роста могут существенно влиять условия, среди которых можно условно выделить три группы:

Личностно-психологические в т.ч. мотивация личности - личное желание самого человека совершенствовать в себе профессионально-личностные качества и навыки, его стремление достичь профессиональных успехов. Темперамент личности.

Холерик – реагирует очень быстро, часто необдуманно, увлекшись каким-нибудь делом, страстно, с полной отдачей работает, но сил ему хватает ненадолго, и, как только они истощаются, ему все невмоготу, упадок сил и вялость. Он неохотно берет на себя дела потому, что у него нет выдержки; охотно становится начальником, но сам вести дела не хочет. Его господствующая страсть — честолюбие; любит похвалу. Охотно берет под свою защиту других, но не из любви к ближнему, а из гордости. Чередование энергичности с депрессиями обусловливает неровность поведения, вспыльчивость, раздражительность, несдержанность, повышенную конфликтность.

Сангвиник — быстрая скорость реакции, поступки обдуманны, жизнерадостен, высокая сопротивляемость трудностям жизни, изменчивость чувств, привязанностей, интересов, взглядов, высокая приспособляемость к новым условиям. Общителен, легко сходится с новыми людьми, у него широкий круг знакомств, хотя и не отличается постоянством в общении и привязанностях. Продуктивный деятель, но лишь когда много интересных дел, в противном случае он становится скучным, вялым, отвлекается. В стрессовой ситуации активно, обдуманно защищает себя, борется за нормализацию обстановки.

Флегматик — реагирует медленно, неразговорчив, эмоции проявляются замедленно; обладает высокой работоспособностью, хорошо сопротивляется трудностям, но не способен быстро реагировать в неожиданных новых ситуациях. Прочно запоминает все усвоенное, не способен отказаться от выработанных навыков и стереотипов, не любит менять привычки, распорядок жизни, работу, новых друзей, трудно и замедленно приспосабливается к новым условиям. Настроение стабильное, ровное. При серьезных неприятностях остается внешне спокойным.

Меланхолик — в стрессовых ситуациях (экзамен, соревнования, опасность и т. п.) результаты его деятельности могут ухудшиться по сравнению со спокойной привычной ситуацией. Повышенная чувствительность приводит к быстрому утомлению и падению работоспособности. Незначительный повод может вызвать обиду, слезы. Настроение очень изменчиво, но обычно старается не проявлять внешне своих чувств, часто грустен, подавлен, не уверен в себе, тревожен. Меланхолики часто имеют выраженные художественные и интеллектуальные способности.

Социальные условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста: семья и воспитание; среда в которой находится личность.

5. Навыки профессионально-личностного роста.

Личностные навыки – способности, которые позволяют успешно взаимодействовать с другими людьми и эффективно реализовывать свои профессиональные качества. Несмотря на важность специальных умений, без характерных для личности черт карьеру не построить. Личностные навыки основаны на индивидуальных качествах. На их развитие влияют особенности характера и поведения, склонности. Поэтому данные черты можно и нужно «прокачивать» самостоятельно. Наиболее полезные востребованные личностные навыки:

-Умение общаться.

Это, пожалуй, один из самых востребованных в современном мире личностных навыков. Вы можете придумать гениальную идею, разработать отличную бизнес-стратегию и затем не найти финансирование просто потому, что не смогли красиво подать свою концепцию. Поэтому стремитесь развивать искусство общения везде, где это возможно: работайте над эрудированностью, речью, заводите новые знакомства.

-Умение слушать.

Здесь имеются в виду личностные качества и навыки, помогающие человеку не только воспринимать то, что ему говорят, но и принимать чужую точку зрения, в том числе признавать свою неправоту. Эта проблема присутствует у большинства людей, но ведь без умения слушать деятельность в коллективе невозможна.

-Навык работы в команде.

Любой коллектив состоит из лидера, ведущих игроков и исполнителей. И умение правильно понимать свою роль очень важно. На словах это просто, но когда доходит до дела, возникают проблемы, когда сотрудники думают о ведущей позиции («Я справлюсь лучше»), лидер же занимается самоутверждением – и работа глохнет.

-Умение формулировать цели и достигать их.

Невозможно достичь приемлемых результатов, не имея четкой цели. Грамотно поставленная задача – половина успеха. Остальное достигается усердной работой и позитивностью мышления.

-Умение формулировать цели и достигать их.

Невозможно достичь приемлемых результатов, не имея четкой цели. Грамотно поставленная задача – половина успеха. Остальное достигается усердной работой и позитивностью мышления.

-Умение сглаживать противоречия и уходить от конфликтов.

Люди, выступающие посредниками в спорах, называются медиаторами, они сейчас весьма популярны. Однако куда важнее научиться быть арбитром самому себе – и тогда вместо разрешения конфликтов вы научитесь избегать их, а если это не удалось, то выходить с минимальными потерями. Сюда же относится умение объективно воспринимать критику. Любой из этих навыков личностного общения важен, всякий можно и нужно со временем развивать.

-Навык воодушевления новой идеей себя и других.

Лидер всегда выступает «локомотивом» любой работы, поэтому такое умение жизненно необходимо. Но не стоит думать, что оно дано или не дано от рождения – лидерство также можно и нужно тренировать.

-Умение брать ответственность за работу.

Инициативность, трудолюбие, перфекционизм – соединение этих качеств всегда приводит к успехам в трудовой деятельности, а значит, и к карьерному росту.

-Самоорганизация и самодисциплина.

Умение грамотно организовать себя важно, но не появляется само по себе. Оно постепенно развивается с детства – родителями, учителями, а затем и самостоятельно. Это один из самых сложно тренируемых личностных навыков, которое, однако, окупается сторицей.

6. Информационно-аналитическая работа специалиста

Информационно-аналитическая работа подразумевает сбор, обработку и анализ информации для решения определенных задач. Это может быть исследование какой-либо проблемы, изучение ситуации на рынке, аналитический разбор какой-либо компании или конкурентов.

Ключевые этапы информационно-аналитической работы таковы:

Постановка цели и задач исследования. На этом этапе определяется, зачем проводится работа и какие вопросы должны быть изучены.

Сбор нужной информации с разных источников – статистики, отчетов, научных публикаций, СМИ, экспертных оценок и т.д.
Обработка и систематизация собранной информации. Данные проверяются, классифицируются, структурируются.
Оценка информации, оперируя различными методами – количественными, качественными, сравнительными и др.
Подготовка аналитических выводов и рекомендаций.
Представление результатов работы в нужном для заказчика виде – отчет, презентация, статья и т.п.
Определи тему и цель работы. Поставь перед собой конкретную задачу, которую должна решить твоя работа.
Составь подробный план, в котором пропиши основные разделы и этапы работы.
Подбери необходимые источники информации – статистику, отчеты компаний, научные публикации, материалы СМИ.
Также собери и проанализируй информацию, отбери только достоверные факты.
Систематизируй собранные данные в соответствии со структурой работы.
Проведи углубленный анализ отобранных данных, применяя различные методы оценки.
Сформулируй основные выводы и разработай рекомендации, полагаясь на полученные данные.
Логично и структурировано изложи результаты работы в формате отчета, статьи или же презентации.
Проверь текст на предмет ошибок, опечаток, логических нестыковок.
Значение информационно-аналитической работы:
Помогает в принятии обоснованных решений, минимизируя риски.
Способствует выявлению новых возможностей и оптимизации процессов.
Упрощает прогнозирование и планирование на основе объективной информации.
Повышает эффективность работы организаций, позволяя глубже понимать рынок, конкурентов и потребности клиентов.
Информационно-аналитическая работа используется во множестве областей, включая бизнес, маркетинг, социальные науки, государственное управление, безопасность и многих других. Каждая из этих областей требует специфического подхода к сбору и анализу информации, но общая структура процесса одинакова.

7. Формы самопрезентации

Говоря о способах самопрезентации, необходимо прежде всего отметить, что стремление управлять впечатлением других людей о нас является врождённым. По данным психологических исследований у каждого человека от природы есть потребность в одобрении. Люди стремятся к одобрению, избегают неодобрения и поэтому стараются преподнести себя позитивно. Какое впечатление следует стремиться производить, напрямую зависит от целей и ситуаций общения. Однако можно назвать и универсальный набор характеристик,

который оптимально подходит для большинства ситуаций. Во всем мире, как показывают различные психологические исследования, ценятся определенные человеческие черты: честность, скромность, компетентность. Поэтому их наличие во внешнем облике повышает благоприятное впечатление.

Содержание производимого впечатления у отдельного человека связано с идеальным «Я» его личности, с системой разделяемых им нравственных идеалов и ценностей. Покрывая тело одеждой, мы формируем впечатление о себе, стремимся, чтобы другие воспринимали нас в соответствии с общепринятыми социальными идеалами. Существуют следующие способы самоподачи образа «Я» в общении:

1. «Социальная самореклама». Направлена на усиление социальной желательности образа «Я» в глазах окружающих (при рациональном объяснении или замалчивании недостатков). Она встречается у субъектов с высокой самооценкой и самоуважением. Хорошо осознающих свои особенности. Проявляется – в позитивной эмоциональной увлеченности образом «Я», причинно-следственном обосновании и рациональной проработке своего поведения, усилении собственных достоинств, подчеркивании успешности, демонстрации положительного отношения к себе, но и просто «кайфуют» от собственного вида.

2. «Нерефлексивное самоодобрение». Вид самоподачи, при котором самовосхваление и дискредитация других происходит на малоосознанном уровне. Человек демонстрирует преобладание эмоционально – оценочных суждений о своей личности, теплое отношение к себе, приукрашивание образа «Я», игнорирование недостатков, исключение социальной нежелательности в использовании других способов психологической защиты.

3. «Греться в лучах чужой славы». Некоторые люди очень любят демонстрировать знакомство и общение с высокопоставленными лицами. Блестящее описание такого явления находим у Н.В. Гоголя в «Ревизоре».

4. «Создание препятствий». С целью упреждения вероятного негативного впечатления и избежания осуждения. Люди прибегают к тактике создания самому себе препятствий. Механизм действия таких способов прост – это защита «образа Я», самооценки и социального имиджа человека. Неуспех в случае препятствия, позволяет переложить вину и ответственность на внешние причины.

5. «Самобичевание». Встречается в ситуациях внешнего демонстративного самоуничижения, публичной демонстрации недостатков и негативных оценок личности. Такое демонстрируемое пренебрежение к себе может быть очень тонким предрасположением в пользу своего «Я».

6. «Похвала противника или оппонента». Выигрышной тактикой самоподачи является публичное восхваление потенциальных противников и оппонентов. В основе этого лежит стремление подготовить почву для благоприятной оценки вне зависимости от результата борьбы.

7. «Ложная скромность». Исследователь, получил крупную премию, благодарит за поддержку заведомо более широкий круг лиц, чем следует. Удачная тактика может заключаться в напускной скромности в присутствии более скромного человека.

8. «Самооборона». Связана с открытым недовольством собой при раздражении в адрес других. Человек как бы находится в состоянии постоянного наряженного ожидания негативного отношения к себе. Проявляется «самооборона» в обосновании своей «хорошести» без эмоциональной увлеченности образом «Я», приукрашивании через прямой перевод характеристик в положительные, активной дискредитации других, компенсации недостатков достоинствами из другой сферы. Человек с таким типом самоподачи ожидает нападок прежде, чем они следуют.

Психологическая культура как бы продолжает линию физической культуры, здоровья человека. И если физическая культура и личная гигиена способствуют развитию и сохранению физического здоровья, то психологическая культура способствует развитию потенциалов личности; её интеллекта, характера, общей культуры поведения. Гармоничность развития личности как равномерное повышение эрудиции, правильности мышления, общительности и волевых качеств, способствует сохранению психологического здоровья.

Существует две основных формы самопрезентации: «природная» и «искусственная». «Природная самопрезентация» свойственна всем людям без исключения, причём она приобретается человеком с рождения. Уже с младенчества человек имеет определённую, так сказать, «окраску» в глазах окружающих: «какой спокойный ребёнок!», «какая темпераментная девочка», «у малыша, видно, семь пядей во лбу». Ещё не подозревая того, человек с ранних лет начинает собирать «головоломку» своего образа. Всё это происходит естественно, без обдумываний и прогнозирований, как говориться, «без масок и увертюр». Я думаю, что здесь не стоит говорить о наследственности и генах, это, скорее, природное распределение, естественный процесс определения человека в структуре общественного сознания.

Главное «антидостоинство» «природной самопрезентации» – это то, что человек не может контролировать и корректировать процесс в рамках именно этой презентации. То есть, индивидуум не выбирает, положительной ли будет его «природная самопрезентация», или же она будет носить негативный окрас. Можно описать этот процесс, как бездумная, неконтролируемая личностью

презентация самого себя. И с этим ничего не поделать, правда до тех пор, пока человек не станет способен на реализацию «искусственной самопрезентации».

Главная цель «искусственной самопрезентации» – завоевание лояльности к своей персоне со стороны референтно значимой для «презентуемого» группы людей. (Закрутила – завертела, но зато красиво!) По-другому – для того, чтобы завоевать расположение важных для нас людей, и не имеет значение, важны они в данной конкретной ситуации, или же всегда имеют значимость для нас, мы выстраиваем алгоритм коммуникативного процесса с, так сказать, «потенциальной аудиторией». (Под «потенциальной аудиторией» в дальнейшем будем понимать тех людей, на которых мы направляем «самопрезентацию»).

Представим такую ситуацию – наша «природная самопрезентация» весьма невыигрышно выглядит в глазах значимых для нас персон. Спорить с природой бесполезно, или же очень трудно, а вот искусственно её завуалировать – реально. Для этого, и не только, существует «искусственная самопрезентация». Допустим, ваш темперамент заставляет плясать вокруг вас даже неодушевлённые предметы, а это как нельзя плохо сказывается на деловых и семейных отношениях и позиционирует вас как «психа», «неуравновешенного» и так далее. Нельзя не добавить, что плохая, отрицательная «самопрезентация» имеет свойство удваивать, а то и утраивать свой эффект, соответственно отрицательный.

Следовательно, для того, чтобы не упасть в глазах сотрудников или партнёров по бизнесу, необходимо создать себе имидж спокойного рационалиста, тактика и отчасти прагматика. Это в большинстве случаев, в иных ситуациях или профессиональной деятельности может быть и необходим эмоциональный подход, главное, чтобы ваш «презентационный материал» был уместен и не вызывал критически отрицательного восприятия. В семье, например, чтобы заслужить высокую оценку (сейчас опустим семейные узы, любовь как таковую), зачастую необходимо быть понимающим членом семьи, отличаться самоотдачей ради своей семьи, чтобы наши родственники считали нас достойными и почитаемыми в кругу собственной же семьи. Конечно, на словах всё просто, а на деле куда трудней, ведь природная основа нашей личности так и рвётся наружу, а в особенности то, что, скорее всего, портит наш облик в глазах людей.

8. Техники индивидуальной работы менеджера

Техника личной работы менеджера характеризуется управленческим решением, это тот выбор, который делает руководитель, альтернативный выбор. Он появляется в результате сложной трудовой деятельности, которая требует высоких умственных и физических сил, высокого нервного напряжения. Техника личной работы менеджера преследует следующие цели:

- развитие памяти, внимания и речи;

- развитие творческого воображения и логического мышления;
- •разработка мыслительных операций;
- •формирование социальной коммуникабельности;
- •развитие рыночного экономического мышления;
- •формирование практических навыков;
- •развитие навыков по формированию рабочего места управляющего;
- •владение навыков по проведению совещаний, телефонных бесед, переговоров.

В задачи техники личной работы менеджера входит:

- повышение навыков у руководителя;
- умение взаимодействовать с коллегами и подчиненными;
- умение осуществлять контроль над деятельностью организации;
- достичь определенных целей с помощью использования знаний и умений;
- достижение психологического комфорта.

Для перспективного планирования из перспективного плана работы организации выбирают мероприятия, события, в которых руководитель необходимо принять личное участие в планировании, организации и контроле выполнения. Конечно же, все работы предписаны какому-либо руководителю подразделения. В ходе работы руководству, открываться перспективы, которые возможно попадут в план.

Для оперативного планирования работы выбирают под влиянием текущих событий. Для таких планов подойдут ежедневники. Организация места работы менеджера включает оформление и оборудование рабочего кабинета. Они принимаются с учетом советов консультантов для удобного функционирования руководителя часть служебного этикета. Набор офисного оборудования (телефоны, принтеры, факсы, компьютер и т.д.) устанавливается в связи со степени интенсивности потока информации. Особого значение уделяют рабочему столу менеджера. На нем должно находить все необходимое и ничего не отвлекать от процесса работы.

Также достаточно часто встречаются недостатки, являющиеся признаками для «слабого» типа руководителя, который:

- переносит решения на завтра;

- выполняет дела только наполовину;
- пытается сделать все дела сразу;
- пытается все сделать самостоятельно;
- планирование личной работы;
- работа с документацией;
- обработка информации;
- контроль исполнения;
- приемы ведения деловых переговоров;
- анализ использования рабочего времени

Модель личностного роста Джо-Хари.

Для построения «окна» надо взять лист бумаги и разделить его на квадранты при помощи осей:

1. «я знаю» — «я не знаю»;
2. «другие знают» — «другие не знают».

Модель «Окно Джо-Хари.

Знания человека о себе распределяются на 4 сектора, только один из которых считается продуктивным:

- Открытая зона

Известно человеку, известно окружающим. Сюда попадает информация, которой руководитель делится с командой: его привычки, поведение, решения, сильные и слабые стороны, которые он осознает и признает. Чем шире эта зона, тем более транспарентным и открытым будет лидер.

Что делать: это единственная продуктивная зона, ее стоит постоянно расширять, делая открытой и известной информацию из других областей. Чтобы открывать то, что неизвестно тебе, надо спрашивать, чтобы открывать то, что неизвестно другим, надо рассказывать.

- Слепая зона

Известно окружающим, неизвестно человеку. Эта область включает аспекты поведения и личностных черт, которые видны окружающим, но не осознаются руководителем. Эти особенности могут быть как положительными (например, неосознанная харизма), так и негативными (неумение слушать).

Что делать: слепую зону следует сокращать, собирая обратную связь, задавая открытые конкретные вопросы, открыто обсуждать и принимать свои как сильные, так и слабые стороны. Сокращаясь, эта зона увеличивает открытую зону.

- Скрытая зона

Известно человеку, не известно окружающим. Сюда попадает информация, которой лидер предпочитает не делиться с командой. В управлении важно быть искренним, и, если руководитель открывает часть этой зоны, команда получает возможность лучше понимать его и действовать адекватнее его замыслам. Исполнение неискренних ролей затрудняет коммуникацию с командой.

Что делать: развивайте честность и открытость, позвольте себе выглядеть уязвимым в глазах команды — человечность помогает формировать доверие. Не обязательно открываться полностью, но люди прощают нам больше, чем мы себе. Особенно важно делиться информацией, которая может повлиять на решения коллег. Сокращаясь, эта зона увеличивает открытую область.

- Неизвестная зона

Неизвестно человеку, неизвестно окружающим. Невозможно исчерпывающе точно описать всю информацию о себе в этом сегменте, потому что она никому неизвестна. Сюда относятся скрытые таланты и способности, а также неосознанные страхи или ограничения.

Что делать: область неизвестного открывается (и тем самым уменьшается) с получением нового опыта. Пробуйте новые задачи и роли, учитесь новому. Обращайтесь к наставникам и уделяйте внимание своим необычным реакциям и успехам в неожиданных делах. Сокращаясь, эта зона увеличивает либо слепую область, либо скрытую.

Окно Джо-Хари в контексте лидерства — это мощный инструмент для самопознания и развития. Работа с каждой из этих областей Окна Джо-Хари помогает лидеру стать более осознанным, эмпатичным и адаптивным. В результате улучшается его влияние на команду и укрепляются доверие и взаимопонимание в коллективе.

9. Техника групповой работы

Под групповой работой понимается совместная деятельность людей в группах по 3-9 человек по выполнению отдельных заданий, предложенных преподавателем. Члены группы сами устанавливают регламент общения, самостоятельно направляют свою деятельность, отдавая предпочтение наиболее компетентному и организованному лидеру представить результаты работы

группы тем, от кого получено задание, или с кем по сценарию занятия группа вступает во взаимодействие.

Групповая работа преследует следующие цели:

1. Улучшение информированности членов группы, при этом развиваются горизонтальные коммуникации и взаимопонимание

2. Разработку новых идей, решений, повышение активности членов группы и стимулирование их к нахождению новых вариантов.

3. Создание коллектива единомышленников, способных к сотрудничеству и взаимопомощи.

4. Осуществление многоаспектной экспертизы любой идеи - путем коллективного поиска аргументации ее защиты, критическому анализу, реальному осмыслению и прогнозированию потенциальных проблем.

Для повышения эффективности групповой работы необходимо соблюсти следующие условия:

- члены группы должны познакомиться, чтобы общаться;
- целесообразно объединить в группу людей с разными профессиональными знаниями;
- проблемы, предлагаемые для обсуждения, должны быть актуальны и понятны, вызывать практический интерес;
- лидер должен брать на себя в основном координационную, направляющую роль.

Эффективно работающую группу отличают:

- естественность внешнего и внутреннего общения;
- откровенность друг с другом;
- нацеленность на решение поставленных целей и задач путем сотрудничества и общения;
- подвижность ролей и регламентов работы;
- реалистическое отношение к проблеме;
- максимальное использование способностей всех членов группы;
- готовность к самосовершенствованию, к проявлению инициативы, стремление к новому;
- равная ответственность за проделанную работу. Чтобы группа соответствовала перечисленным требованиям, преподаватель должен опосредованно обучать групповой работе. С этой целью можно использовать ряд приемов.

ТЕХНИКА АРГУМЕНТАЦИИ И КОНТРАРГУМЕНТАЦИИ.

Для аргументации, опровержения или противопоставления доводов, можно использовать:

Фундаментальный подход. Выступающий знакомит оппонента с фактами, сведениями, которые являются основой доказательства.

Метод поиска противоречий. Выявляются противоречия в доводах, в аргументах оппонента.

Метод достижения последовательности выводов. Постепенно, шаг за шагом, посредством частичных выводов выступающий приводит оппонента к желаемому выводу.

Метод образного сравнения (наглядности). Доводам придается яркость, образность, наглядность. Можно использовать рисунки, схемы, графики, символы и др.

Метод <да..., но>. Выступающий, признавая доводы, соглашается с одной их стороной, но указывает и на другую. Пример: Вы совершенно правы. Но учли ли Вы то, что...?

Метод деления. Все имеющиеся аргументы неточны, противоречивы, ошибочны. Начинать обсуждение лучше с ошибочных аргументов.

Метод игнорирования. Временно откладывать, не обсуждать какой-либо аргумент, довод, если он не может быть ни опровергнут, ни принят.

Метод акцентирования. Акценты делаются на те выводы, доводы, которые интересуют одного из оппонентов.

Метод видимой поддержки. Выслушав доводы оппонента, приводятся новые доказательства в пользу его решения, а потом следуют решения и доводы в свою пользу, которые опровергают все доводы оппонента.

Постепенное перелицевание. Благодаря доводам суть дела для оппонента изменяется вплоть до противоположной.

Обращение к формальной структуре. Для опровержения или поддержки какого-либо решения выступающий обращается к предписаниям, формальным обязанностям, нормативным документам, закону и пр.

Сравнение. Выступающий (или преподаватель) нейтрализует замечание с помощью аналогий вместо того, чтобы прямо отвечать на него. Сравнения могут приводиться из той области, которую оппоненты знают или же могут провести параллель из собственного опыта.

2.ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Тема 2. Личность в общении.

Карты сетевого мышления. Правила составления и примеры карт мышления для решения проблем управления временем, управления будущим, для творчества и приобретения навыков межличностного общения.

Объем практических занятий – 2 часа.

Тема 3. Общение как деятельность.

Общение как межличностное взаимодействие в группе. Общение как коммуникация. Вербальная и невербальная коммуникация. Речевой канал общения.

Объем практических занятий – 2 часа.

Тема 4. Профессионально-личностный рост: сущность, направление, условия и реализация развития навыков профессионально-личностного роста.

Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста. Условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста. Умение управлять собственной жизнедеятельностью как важнейшее качество профессионально-личностного роста.

Объем практических занятий – 2 часа.

Тема 5. Навыки профессионально-личностного роста.

Модель качеств менеджера «Умение управлять собой».

Объем практических занятий – 2 часа.

Тема 6. Информационно-аналитическая работа специалиста.

Общие понятия о фандрайзинге. Список известных фондов, организаций и программ (ссылки). Работа с информацией: поиск и выбор донора. Разработка проекта. Методические рекомендации и практические советы по написанию заявок на гранты.

Объем практических занятий – 2 часа.

Тема 7. Формы самопрезентации: составление резюме, мотивации, собеседование.

Психологические причины конфликтов в общении. Деструктивное оьщение. Психология коррекции стиля общения.

Объем практических занятий – 2 часа

Тема 8. Техники индивидуальной работы менеджера. Техники принятия решений.

Функционально-стоимостной анализ (ФСА) в менеджменте. Основные идеи и области использования ФСА. Этапы и формы ФСА. Функционально-стоимостные диаграммы. Преимущества и примеры использования техники ФСА.

Объем практических занятий – 2 часа.

Тема 9. Техника групповой работы. Основы техники ведения бизнес-переговоров.

Организационная техника работы менеджера. Техника принятия групповых решений. Понятие управления переговорами. Подготовка переговоров: последовательность информационно-аналитических действий, формирование команды, составление плана-регламента.

Последовательность переговоров. Когнитивная техника переговоров. Техники активного слушания. Полемика и аргументация.

Объем практических занятий – 2 часа.

3.РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

Вопросы к зачету

1. Понятие личностного роста при саморазвитии.
2. Необходимость личностного роста.
3. Общение как фактор психического и социального развития.
4. Психологические факторы в общении.
5. Функциональный подход в общении.
6. Личность в общении. Значение характера и привычек.
7. Ролевые и личностные коммуникации.
8. Особенности психологии личностного роста
9. Основные характеристики личностного роста.
10. Понятие профессионального и личностного роста, сущность и направления.
11. Основные качества профессионального роста.
12. Темпераменты личностей, их характеристики.
13. Социальные условия развития личностного роста.
14. Наиболее востребованные личностные навыки.
15. Необходимость информационно-аналитической работы.
16. Этапы информационно-аналитической работы.
17. Основные формы и способы саморазвития.
18. Способы самоподачи образа в общении.
19. Техники индивидуальной работы специалиста.
20. Модель личностного роста «Джо-Хари».
21. Понятие групповой работы, особенности.
22. Техники аргументации и контраргументации.
23. Основные показатели личностного роста.
24. Расширение зоны комфорта при личностном росте.
25. Разработка стратегии саморазвития.
26. Формирование эффективных привычек.
27. Годовая программа для личностного роста.
28. Составляющие личной эффективности.
29. Особенности развития качеств лидера.
30. Матрица Эйзенхауэра как инструмент личностного роста.
31. Необходимость креативного образования в личностном росте.
32. Основные правила при руководстве коллективом.
33. Стили управления в организации.
34. План карьеры специалиста в личностном развитии.

4.ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Учреждение образования
«Брестский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ М.В.Нерода
«28» 06 2024 г.
Регистрационный № УД-24-1-382 /уч.

«УПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТНЫМ РОСТОМ»

Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине для специальности
(магистратура)
7-06-0311-01 Экономика
Профилизация: Аналитическая экономика в управлении бизнесом

2024 г.

Учебная программа составлена на основе учебного плана специальности высшего образования II ступени 7-06-0311-01 Экономика, Профилизация: Аналитическая экономика в управлении бизнесом разработанного Учреждением образования Брестский государственный технический университет на основании учебного плана второй ступени высшего образования (магистратура) № 7-06-03-002/пр. от 02.12.2022 г.

СОСТАВИТЕЛЬ:
Радчук А.П., доцент кафедры менеджмента, к.т.н., доцент

РЕЦЕНЗЕНТЫ:
Потапова Н.В., заведующий кафедрой бухгалтерского учёта, анализа и аудита
Мишков Н.Н., директор филиала ООО «Эрнис»

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой менеджмента
Заведующий кафедрой И.М.Гарчук
(протокол № 11 от 17.06.24)

Методической комиссией экономического факультета
Председатель методической комиссии Л.А.Захарченко
(протокол № 5 от 26.06.2024);

Научно-методическим советом БрГТУ (протокол № 5 от 28.06.2024)

методист УМО Т.В. Гурнович

1. Пояснительная записка

Одним из направлений совершенствования высшего образования в Республике Беларусь в условиях трансформации экономики является повышение уровня экономических знаний. Изучение курса «Управление личностным ростом» направлено на профессионально-личностный рост и систематизацию работы менеджера с информацией и людьми. Такая техника означает мастерство личности и выгодное применение методов работы с информационными потоками и методов групповой работы в процессе принятия управленческих решений, делового общения. Дисциплина «Управление личностным ростов» входит в состав модуля «Управление бизнесом» и относится к числу специальных дисциплин для магистрантов по специальностям 7-06-0311-01 Экономика.

Актуальность изучения данной дисциплины обусловлена необходимостью формирования профессиональных и социальных качеств личности, сочетающей в себе все коммуникативные, волевые, организационно-административные качества менеджера, его харизматичность, морально-этические качества и эмоциональную стабильность при работе с людьми. Использование принципов и методов личностного роста создает надежную основу получения новых конкурентных преимуществ при построении карьеры и повышения результативности своей деятельности.

Изучения курса позволяет магистрантам овладеть передовыми прикладными методиками развития индивидуальных способностей управленческого персонала, оценки потенциальных возможностей профессионального роста.

В результате изучения учебной дисциплины «Управление личностным ростом» магистрант должен:

СК-7. Быть способным анализировать особенности трудовых отношений и специфику формирования человеческого потенциала в экономической системе и выбирать эффективные методы управления трудовыми ресурсами.

Целью изучения курса «Управление личностным ростом» является формирование и развитие социально-профессиональной, практико-ориентированной компетентности, позволяющей сочетать академические, социально-личностные, профессиональные компетенции для решения задач в сфере профессиональной и социальной деятельности; развитие нестандартного мышления, ориентированного на решение экономических задач в условиях динамично меняющейся внешней среды; выработка инновационного стиля мышления, умения обобщать факты с представлением обоснованных выводов.

Задачи изучения дисциплины:

– формирование современных представлений о компетенциях менеджера в современной организации;

– освоение основных подходов и концепций личностного роста;

– изучить функции, процессы и методы управления личностным ростом;

– освоение системного характера управления личностными отношениями в организации;

– сформировать навыки стратегического мышления;

– освоить интеллектуальную технику индивидуальной и групповой работы руководителя;

– приобрести практические навыки принятия управленческих решений;

– создать теоретико-методическую основу для последующего непрерывного самообучения в области управления.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

знать:

– о закономерностях и механизмах генеза общения и его динамики в контексте социальной деятельности;

– особенности межличностных отношений в хозяйственных системах;

– функции управления личностным ростом и их основное содержание;

– содержание организационных процессов, организационной культуры и основы управления ими;

– методы управления;

– технику индивидуальной и групповой работы менеджера, включая технику принятия управленческих решений;

– модели и методы оценки эффективности управления организацией;

уметь:

– использовать современные концепции, принципы и методы управления,

– исследовать реальные ситуации общения (анализировать, оценивать, прогнозировать и описывать последствия и т.п);

– выбирать оптимальную стратегию карьерного роста;

– использовать технику индивидуальной и групповой работы менеджера, включая технику моделирования ситуации коммуникативного воздействия;

– оценивать эффективность управления.

Согласно учебному плану для дневной формы получения высшего образования II ступени на изучение учебной дисциплины отведено всего 102 часа, из них аудиторных – 34 часа; заочной формы отведено всего 102 часа, из них аудиторных – 8 часов.

Форма получения высшего образования – очная и заочная.

План учебной дисциплины для очной формы получения II ступени высшего образования

Код специальности (направления специальности)	Наименование специальности (направления специальности)	Курс	Семестр	Всего учебных часов	Количество зачетных единиц	Аудиторных часов (в соответствии с учебным планом УВО)					Академических часов на курсовой проект (работу)	Форма текущей аттестации
						Всего	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	УСР		
7-06-0311-01	Экономика. Профилизация: Аналитическая экономика в управлении бизнесом	1	1	102	3	34	18	-	16	-	-	зачёт

План учебной дисциплины для заочной формы получения II ступени высшего образования

Код специальности (направления специальности)	Наименование специальности (направления специальности)	Курс	Семестр	Всего учебных часов	Количество зачетных единиц	Аудиторных часов (в соответствии с учебным планом УВО)					Академических часов на курсовой проект (работу)	Форма текущей аттестации
						Всего	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	УСР		
7-06-0311-01	Экономика. Профилизация: Аналитическая экономика в управлении бизнесом	1	1	102	3	8	4	-	4	-	-	зачёт

1. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

1.1 ЛЕКЦИОННЫЕ ЗАНЯТИЯ, ИХ СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1. Основные психологические теории, описывающие процесс общения.

Определение и понимание общения в различных теориях личности. Теоретические направления. Функционализм.

Тема 2. Личность в общении.

Общение с позиции экзистенционального подхода в психологии. Ситуация выбора. Взаимодействие в межличностном общении. Барьеры общения.

Емкость мозга. Левосторонние и правосторонние мозговые процессы. Понятие творческих процессов. Барьеры творчества.

Тема 3. Общение как деятельность.

Основные виды, функции и психологические механизмы общения и способы их распознавания. Исходные принципы принятия решений. Основные положения теории решений. Распознание проблемы. Информационная интуиция. Интуитивные решения

Тема 4. Профессионально-личностный рост: сущность, направление, условия и реализация развития навыков профессионально-личностного роста.

Техника индивидуального планирования карьеры менеджера. Техники кадрового регулирования. Профиль-метод. Техника управленческой социологии. Техника аналитических оценок труда.

Тема 5. Навыки профессионально-личностного роста.

Анализ социально-психологических характеристик личности. Ролевая теория поведения. Формирование формальных и выявление неформальных групп.

Тема 6. Информационно-аналитическая работа специалиста.

Трудовой коллектив, процесс его формирования. Анализ социально-психологических характеристик малых групп и коллективов. Комплектование проектных групп. Техники повышения эффективности деятельности малых групп и формирование групповой креативности.

Тема 7. Формы самопрезентации: составление резюме, мотивации, собеседование

Оформление резюмэ. Соблюдение стиля. Содержание. Общие советы. Наиболее вероятные вопросы на собеседовании. Общие советы как вести себя на собеседовании.

Тема 8. Техники индивидуальной работы менеджера. Техники принятия решений.

Табличная техника решений. Логика и виды таблицы решений. Построение таблицы решений. Техника парных сравнений.

Тема 9. Техника групповой работы. Основы техники ведения бизнес-переговоров.

Основные тенденции развития техники работы менеджера. Диалог. Беседа. Семинар. Дуальный менеджмент-тренинг. Характеристики групповых процессов. Групповая динамика. Групповое развитие. Модерация.

1.2ПРАКТИЧЕСКИЕ (СЕМИНАРСКИЕ) ЗАНЯТИЯ, ИХ СОДЕРЖАНИЕ

Тема 2. Личность в общении.

Карты сетевого мышления. Правила составления и примеры карт мышления для решения проблем управления временем, управления будущим, для творчества и приобретения навыков межличностного общения.

Тема 3. Общение как деятельность.

Общение как межличностное взаимодействие в группе. Общение как коммуникация. Вербальная и невербальная коммуникация. Речевой канал общения.

Тема 4. Профессионально-личностный рост: сущность, направление, условия и реализация развития навыков профессионально-личностного роста.

Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста. Условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста. Умение управлять собственной жизнедеятельностью как важнейшее качество профессионально-личностного роста.

Тема 5. Навыки профессионально-личностного роста.

Модель качеств менеджера «Умение управлять собой».

Тема 6. Информационно-аналитическая работа специалиста.

Общие понятия о фандрайзинге. Список известных фондов, организаций и программ (ссылки). Работа с информацией: поиск и выбор донора. Разработка проекта. Методические рекомендации и практические советы по написанию заявок на гранты.

Тема 7. Формы самопрезентации: составление резюме, мотивации, собеседование.

Психологические причины конфликтов в общении. Деструктивное ьщение. Психология коррекции стиля общения.

Тема 8. Техники индивидуальной работы менеджера. Техники принятия решений.

Функционально-стоимостной анализ (ФСА) в менеджменте. Основные идеи и области использования ФСА. Этапы и формы ФСА. Функционально-стоимостные диаграммы. Преимущества и примеры использования техники ФСА.

Тема 9. Техника групповой работы. Основы техники ведения бизнес-переговоров.

Организационная техника работы менеджера. Техника принятия групповых решений. Понятие управления переговорами. Подготовка переговоров: последовательность информационно-аналитических действий, формирование команды, составление плана-регламента.

Последовательность переговоров. Когнитивная техника переговоров. Техники активного слушания. Полемика и аргументация.

2.1 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

для очной формы получения II ступени высшего образования

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов				Количество часов самост. работы	Форма контроля знаний
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	УСР		
	1-й семестр	18	-	16		68	зачёт
1.	Основные психологические теории, описывающие процесс общения.	2	-	-		2	От,К
2.	Личность в общении.	2	-	2		8	От,К
3.	Общение как деятельность.	2	-	2		10	От,Р, К
4.	Профессионально-личностный рост: сущность, направление, условия и реализация развития навыков профессионально-личностного роста.	2	-	2		8	От,Р, К
5.	Навыки профессионально-личностного роста.	2	-	2		10	От,Р, К

6.	Информационно-аналитическая работа специалиста.	2	-	2		8	От,Р, К
7.	Формы самопрезентации: составление резюме, мотивации, собеседование	2	-	2		6	От,Р, К
8.	Техники индивидуальной работы менеджера. Техники принятия решений.	2	-	2		6	От,Р, К
9.	Техника групповой работы. Основы техники ведения бизнес-переговоров.	2	-	2		10	От,Р, К

Примечание: Э – экзамен; От – отчет по аудиторным практическим упражнениям с их устной защитой; Р – реферат; К – коллоквиум.

2.2 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

для заочной формы получения II ступени высшего образования

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов				Количество часов самост. работы	Форма контроля знаний
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	УСР		
	1-й семестр	4	-	4		94	зачёт
1.	Основные психологические теории, описывающие процесс общения.	2	-	-		8	От,К
2.	Личность в общении.	-	-	2		14	От,К
3.	Общение как деятельность.	-	-	1		10	От,Р, К
4.	Профессионально-личностный рост: сущность, направление, условия и реализация развития навыков профессионально-личностного роста.	1	-	-		10	От,Р, К
5.	Навыки профессионально-личностного роста.	1	-	-		12	От,Р, К
6.	Информационно-аналитическая работа специалиста.	-	-	-		8	От,Р, К
7.	Формы самопрезентации: составление резюме, мотивации, собеседование	-	-	1		12	От,Р, К
8.	Техники индивидуальной работы менеджера. Техники принятия решений.	-	-	-		8	От,Р, К
9.	Техника групповой работы. Основы техники ведения бизнес-переговоров.	-	-	-		12	От,Р, К

Примечание: Э – экзамен; От – отчет по аудиторным практическим упражнениям с их устной защитой; Р – реферат; К – коллоквиум.

3. ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Основная литература:

3.1. Армстронг, М . Практика управления человеческими ресурсами : учебник для слушателей, обучающихся по программе «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. / М. Армстронг ; ред. перевода С. К. Мордовин. – 10-е изд. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2022. – 845 с.

3.2. Балашов, А. И. Управление человеческими ресурсами: для бакалавров и специалистов / А. И. Балашов, И. Д. Котляров, А. Г. Санина. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2023. – 318 с. : ил., табл. – (Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. Теория и практика)..

3.3. Общение // Психология общения. Энциклопедический словарь / Под общ. ред. А. А. Бодалёва. – М.: Изд-во «Когито-Центр», 2023. – 672 с.

3.4. Петрович, М. В. Управление организацией : учебник / М. В. Петрович ; Академия управления при Президенте Республики Беларусь. – 2-е изд., стер. – Минск. 2022. – 479 с.

Дополнительная литература:

3.5. Управление организацией: учеб. пособие / М.В. Петрович, И.В. Балдин и др. – Минск.: Акад. упр. при Президенте РБ, 2023. – 432 с.

3.6. Скворцова, Л. Л. Содержательные аспекты имплицитных концепций личностной зрелости / Л. Л. Скворцова // Веснік ГрДУ імя Янкі Купалы. Сер. 3. Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. – 2023 . – Т. 7. – No 1. – С. 120 –129.

4.Перечень средств диагностики результатов учебной деятельности

4.1. Текущая и промежуточная аттестация обучающихся дневной формы получения образования включает:

Текущая аттестация проводится в целях периодического контроля и оценки результатов учебной деятельности обучающихся по учебной дисциплине.

Текущая аттестация обучающихся дневной формы получения образования включает:

- выполнение устных заданий в соответствии с выбранным вариантом по темам учебной программы (в первом семестре).

Обучающиеся допускаются к промежуточной аттестации по учебной дисциплине, при условии успешного прохождения текущей аттестации, предусмотренной в текущем семестре.

Допуском к сдаче зачёта является успешное выполнение 2/3 тестовых заданий по вариантам.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Необходимость личностного роста в современных условиях.
2. Психология личностного роста.
3. Основные показатели личностного роста.
4. Этапы личностного роста менеджера.
5. Необходимость расширения зоны комфорта.
6. Цели при планировании личностного роста.
7. Разработка стратегии саморазвития.
8. Основные правила при личностном росте.
9. Годовая программа личностного роста.
10. Необходимость формирования эффективных привычек.
11. Составляющие личной эффективности.
12. Особенности планирования для повышения личной эффективности.
13. Развитие самодисциплины при личностном росте.
14. Необходимость развитие качеств лидера.
15. Использование матрицы Эйзенхаура в личностном росте.
16. Модель личностного роста Джо-Хари.
17. Развитие креативного образования при личностном росте.
18. Необходимость креативного менеджмента при саморазвитии.
19. Особенности развития стратегического мышления.
20. Основные критерии менеджера креативного типа.
21. Особенности руководства и лидерства.
22. Характеристики руководителя и лидера.
23. Характеристика эффективного лидера.
24. Повышение квалификации при саморазвитии.
25. Особенности саморазвития менеджера.
26. Личные и профессиональные цели при саморазвитии.
27. Формирование стилей управления в менеджменте.
28. Характеристики основных стилей управления.
29. Особенности коллективного управления.
30. Необходимость разработки плана личностного роста.

ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ

Название учебной дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
Креативный менеджмент	менеджмента	нет	
менеджмент			

Содержание учебной программы
согласовано с выпускающей кафедрой
Заведующий выпускающей кафедрой,

к.э.н., доцент — (степень, звание)
(подпись)
И.М. Гаргун — (И.О. Фамилия)

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ
на 20____/20____ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
(протокол № _____от_____20____)

Заведующий кафедрой,

_____ (степень, звание)
_____ (подпись)
_____ (И.О. Фамилия)

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета

_____ (степень, звание)
_____ (подпись)
_____ (И.О. Фамилия)