

**Автономная некоммерческая образовательная организация**

**высшего образования**

**«Воронежский экономико-правовой институт»**

**(АНОО ВО «ВЭПИ»)**



УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Ю. Жильников

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б1.В.ДВ.05.02 Психология менеджмента

(наименование дисциплины (модуля))

 37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Психология

 (наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Бакалавр

 (наименование квалификации)

Форма обучения Очная, заочная

 (очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендована к использованию Филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж 2018

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.08.2014 № 946, учебным планом по направлению подготовки 37.03.01 Психология направленность (профиль) «Психология».

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии.





Заведующий кафедрой Л.В. Абдалина

Разработчики:



Доцент А.А. Жигулин

**1. Цель дисциплины (модуля)**

Целью изучения дисциплины (модуля) «Психология менеджмента» является формирование установок, направленных на гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, толерантности во взаимодействии с окружающим миром.

**2. Задачи дисциплины (модуля)**

2.1. Способствовать формированию знаний о предмете, задачах, цели дисциплины и ее значения для будущей профессиональной деятельности;

2.2. Способствовать формированию умения применять технологии профессионального развития и самосовершенствования; использовать знания для решения конкретных задач психологии;

2.3. Способствовать формированию знаний о социально-психологическом содержании основных функций и особенностей деятельности менеджера;

2.4. Способствовать формированию социальной ответственности в психологическом сопровождении менеджмента;

2.5. Способствовать формированию навыков постановки решения профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности в менеджменте; а также овладению объективными методами познания, диалектикой мышления, методами диагностики и систематизации профессиональных проблем.

**3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы высшего образования**

Дисциплина «Психология менеджмента» относится к вариативной части учебного плана - дисциплинам по выбору.

Для изучения данной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами и практиками: экономика, анатомия ЦНС и нейрофизиология, экспериментальная психология, основы психогенетики, математические методы в психологии, методы социально-психологического исследования, политическая психология, учебная практика

Перечень последующих дисциплин и практик, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной: психология групп, психология массовидных явлений, производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), производственная практика (преддипломная практика), защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, подготовка публичной защиты ВКР.

**4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования**

Процесс изучения дисциплины (модуля) «Психология менеджмента» направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Кодкомпетенции | Наименование компетенции | В результате изучения дисциплины обучающиеся должны: |
| Знать | Уметь | Владеть |
| 1. | ПК-8 | способностью к проведению стандартного прикладного исследования в определённой области психологии | сферы применения психологических компетенций в менеджменте. | применять базовые знания для проведения стандартного прикладного исследования в менеджменте. | навыками постановки решения профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности в менеджменте |
| 2. | ОК-3 | способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса | факторы, влияющие на объём спроса, предложения и их эластичность; потребительские предпочтения и излишек, определение точки оптимума потребления; виды конкуренции и антимонопольное регулирование, регулирование налогов, производства и потребления общественных благ, понимать роль ценового механизма и конкуренции в рыночной экономике | различать виды экономического анализа, определять стоимость товара и виды рынка. | объективными методами познания, диалектикой мышления, методами диагностики и систематизации профессиональных проблем |

**5. Структура и содержание дисциплины (модуля)**

5.1. Структура дисциплины (модуля)

5.1.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы по очной форме обучения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | Всегочасов | Семестр |
| № 7 |
| часов |
| Контактная работа (всего): | 68 | 68 |
| В том числе:Лекции (Л) | 34 | 34 |
| Практические занятия (Пр) | 34 | 34 |
| Лабораторная работа (Лаб) | - | - |
| Самостоятельная работа обучающегося (СР) | 49 | 49 |
| Контроль  | форма контроля | Э | Э |
| кол-во часов | 27 | 27 |
| Общая трудоемкость | часов | 144 | 144 |
| зач. ед. | 4 | 4 |

5.1.2. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы по заочной форме обучения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | Всегочасов | Курс |
| №5 |
| часов |
| Контактная работа (всего): | 22 | 22 |
| В том числе:Лекции (Л) | 10 | 10 |
| Практические занятия (Пр) | 12 | 12 |
| Лабораторная работа (Лаб) | - | - |
| Самостоятельная работа обучающегося (СР) | 113 | 113 |
| Контроль  | форма контроля | Э | Э |
| кол-во часов | 9 | 9 |
| Общая трудоемкость | часов | 144 | 144 |
| зач. ед. | 4 | 4 |

5.2. Содержание дисциплины (модуля)

5.2.1. Содержание дисциплины (модуля) по очной форме обучения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование раздела, темы | Код компетенций (части компетенций) | Количество часов, выделяемых на контактную работу | Кол-во часов СР | Виды СР | Контроль |
| в том числе по видам учебных занятий |
| Л | Пр. | Лаб. |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1.Основные понятия психологии менеджмента | ОК-3ПК-8 | 2 | 2 |  | 9 | подготовка к устному опросу, написанию доклада | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 2. Теории европейского менеджмента, американского менеджмента. Практика американского менеджмента. Практика японского менеджментаУправленческая мысль в России | ОК-3ПК-8 | 2 | 2 |  | 10 | подготовка к устному опросу, тестированию, написание доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 3. Мотивация персонала | ОК-3ПК-8 | 2 | 2 |  | 10 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 4. Управленческая философия и стратегии организации | ОК-3ПК-8 | 4 | 4 |  | 10 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 5. Психологический отбор менеджеров. Профессиональная подготовка менеджеров | ОК-3ПК-8 | 4 | 4 |  | 10 | подготовка к подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 6. Тренинг в менеджменте | ОК-3ПК-8 | 4 | 4 |  | 10 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 7. Отбор персонала в организации | ОК-3ПК-8 | 4 | 4 |  | 10 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос |
| 8. Профессиональная деформация и психологическое выгорание менеджеров | ОК-3ПК-8 | 4 | 4 |  | 10 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос |
| 9. Гендерные аспекты менеджмента | ОК-3ПК-8 | 4 | 4 |  | 10 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 10. Менеджмент и конфликты | ОК-3ПК-8 | 4 | 4 |  | 10 | подготовка к устному опросу, написанию доклада | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| ВСЕГО ЧАСОВ: | 34 | 34 | - | 49 | - | 27 |

Тема 1. Основные понятия психологии менеджмента – 13 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Главная задача - эффективной организации работы подчиненных - налаживании коммуникаций, координировании и направлении работы подчиненных, умение делегировать им необходимые полномочия и ответственность, предоставлять право высказывать и отстаивать собственное мнение, сохраняя за собой функцию контроля. Роль современного образования в подготовке менеджеров. Профессиональное мастерство менеджера. Функции менеджера. Основные понятия психологии менеджмента. Системный подход к современной организации. Саморазвивающаяся организация. Уровни компетенций при обучении персонала.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы

1. Роль современного образования в подготовке менеджеров.

2. Профессиональное мастерство менеджера.

4.Функции менеджера.

Темы докладов и научных сообщений

1. Основные понятия психологии менеджмента

2. Системный подход к современной организации

3. Саморазвивающаяся организация

4. Уровни компетенций при обучении персонала

Тема 2. Эволюция менеджмента: Этапы и научные школы. Теории европейского менеджмента – 14 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Идеи Тейлора получили последовательное развитие в работах американских исследователей — супругов Френка (1868-1924) и Лилиан (1878-1972) Джил-брет. Ф. Джилбрет. Школа «человеческих отношений» - выдающийся немецкий психолог Гуго Мюистерберг. Теории американского менеджмента. Практика американского менеджмента. Практика японского менеджмента. Управленческая мысль в России. Приемов интенсификации ведения хозяйства Макс Вебер (1864-1920). Классические труды крупного инженера, ученого и предпринимателя Анри Файоля (1841-1925) — «французского отца» теории административного управления. Школа «научного управления». Исследования, проведенные американским инженером и менеджером Фредериком Уинслоу Тейлором.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы

1. Теории американского менеджмента.

2. Практика американского менеджмента. Практика японского менеджмента. Управленческая мысль в России.

3. Приемов интенсификации ведения хозяйства Макс Вебер (1864-1920).

4. Классические труды крупного инженера, ученого и предпринимателя Анри Файоля (1841-1925) — «французского отца» теории административного управления.

5. Школа «научного управления». Исследования, проведенные американским инженером и менеджером Фредериком Уинслоу Тейлором.

Темы докладов и научных сообщений:

1. Работах американских исследователей — супругов Френка (1868-1924) и Лилиан (1878-1972) Джилбрет. Ф. Джилбрет.

2. Школа «человеческих отношений» Гуго Мюистерберг.

3. Теории американского менеджмента. Практика американского менеджмента.

4. Практика японского менеджмента.

5. Управленческая мысль в России.

Тема 3. Мотивация персонала – 14 ч.

Лекции – 2 ч. Содержание: Мотивационный механизм и его элементы. Обзор зарубежных подходов к мотивации (Тейлор, Маслоу и др.). Правила мотивации, правила демотивации. Кризис бюрократии; кризис синергии. Возможности и ограничения в мотивации персонала. Американский подход к мотивации персонала. Японский подход к мотивации персонала. Практические аспекты тренингового метода в мотивации сотрудников современной организации.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы

1. Правила мотивации правила демотивации

2. Кризис бюрократии; кризис синергии

3. Возможности и ограничения в мотивации персонала.

4. Американский подход к мотивации персонала

5. Японский подход к мотивации персонала

Занятия а интерактивной форме

Практические аспекты тренингового метода в мотивации сотрудников современной организации.

Тема 4. Управленческие философия и стратегии организации – 18 ч.

Лекции – 4 ч. Содержание: Организационное развитие, самодиагностика, недирективное консультирование, саморазвивающаяся организа­ция, процессное консультирование, «каскадное» обучение, резиденциальный семинар, позитивное консультирование. Менеджер по персоналу ⎯ агент изменений в организации. Инструментарий для инициации процесса изменений в организации. Сопротивление изменениям. Саморазвивающаяся организация.

Консультирование сотрудников организации с применением гештальт-терапевтических техник.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы

1. Инструментарий для инициации процесса изменений в организации.

2. Сопротивление изменениям

3. Саморазвивающаяся организация

4. Консультирование сотрудников организации с применением гештальт-терапевтических техник

Темы докладов и научных сообщений

1. Процессное консультирование, «каскадное» обучение, резиденциальный семинар, позитивное консультирование.

2. Менеджер по персоналу ¾ агент изменений в организации.

Тема 5. Организация как система управления и объект управления - 18 ч.

Лекции – 4 ч. Содержание: Понятие и роль организации в классификация организаций. Организация – открытая система. Кризис бюрократии; кризис синергии

Практические занятия – 4 ч.

Занятие с элементами тренинга роль законов системы (вертикальная и горизонтальная иерархия, коалиции).

Тема 6. Тренинг в менеджменте – 18 ч.

Лекции – 4 ч. Содержание: Групповые методы в работе с персоналом. Групповой тренинг. Тренинг как приобретение знаний и умений для профессиональной деятельности и для личностного роста сотрудников. Игровое моделирование. Цель тренинга. Удовлетворение текущих потребностей организации с помощью тренингов в рабочей ситуации. Текущие и будущие потребности организации. Личность менеджера. Психология успеха. Самопринятие и принятие другого.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы

1. Цели тренинга в организации.

2. Удовлетворение текущих потребностей организации с помощью тренингов в рабочей ситуации.

3. Текущие и будущие потребности организации».

4. Личность менеджера

5. Психология успеха

6. Самопринятие и принятие другого.

Занятия в интерактивной форме

Занятия с элементами тренинга направленные на развитие ассертивных качеств личности.

Тема 7. Отбор персонала в организации – 18 ч.

Лекции – 4 ч. Содержание: Основная цель метода отбора. Первичное выявление на основе документов лиц, способных выполнять функции, необходимы в данный момент в организации и формирование резерва из кандидатов. Анализ резюме, автобиография. Анкеты и их разновидности, характеристики, рекомендательные письма. Методы проверки предоставленных документов. Этапы проведения интервью. Виды собеседований – ситуационное, проективное, провокационное. Кадровое собеседование. Понятие и задачи кадрового собеседования. Принципы собеседования. Ошибки в проведении интервью. Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи. Освоение техник и приемов работы с кадрами. Адаптация нового сотрудника, введение в должность.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы

1. Кадровое собеседование. Понятие и задачи кадрового собеседования.

2. Принципы собеседования. Ошибки в проведении интервью.

3. Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи.

4. Освоение техник и приемов работы с кадрами.

5. Адаптация нового сотрудника, введение в должность.

Темы докладов и научных сообщений

1. Анализ резюме, автобиография.

2. Анкеты и их разновидности, характеристики, рекомендательные письма. Методы проверки предоставленных документов.

3. Этапы проведения интервью. Виды собеседований – ситуационное, проективное, провокационное. Кадровое собеседование.

4. Понятие и задачи кадрового собеседования. Принципы собеседования.

Тема 8. Профессиональная деформация и психологическое выгорание менеджеров - 18 ч.

Лекции – 4 ч. Содержание: Три составляющие синдрома выгорания (эмоциональная истощенность, деперсонализация, редукция профессиональных достижений). Самодиагностика проявления признаков выгорания, выделение видов симптомов. Анализ стадий развития выгорания. Иллюстрации развития стадий выгорания. Результаты экспресс-исследования с помощью опросника Бойко В.В. Удовлетворение профессиональной деятельностью (мини-дискуссия). Смысловое содержание проф.деятельности как важный компонент профилактики выгорания. Наличие проф. ценностей, совпадающих с притязаниями личности. Использование юмора в качестве профилактического приема. Эмоциональное выгорание и профессиональные деформации: схожее и различное. Техника безопасности: использование способов эмоциональной саморегуляции и восстановления себя. Источники стресса, индивидуальные и организационные факторы. Анализ высказываний представителей разных специальностей системы образования. Анализ собственных источников негативных переживаний, выявление ресурсов проф.деятельности.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы

1. Использование юмора в качестве профилактического приема.

2. Эмоциональное выгорание и профессиональные деформации: схожее и различное.

3. Техника безопасности: использование способов эмоциональной саморегуляции и восстановления себя.

4. Источники стресса, индивидуальные и организационные факторы.

5. Анализ высказываний представителей разных специальностей системы образования.

6. Анализ собственных источников негативных переживаний, выявление ресурсов проф.деятельности.

7. Выполнение практических упражнений.

 Занятия в интерактивной форме

Экспресс-исследования с помощью опросника Бойко В.В. Удовлетворение профессиональной деятельностью (мини-дискуссия). Техника безопасности: использование способов эмоциональной саморегуляции и восстановления себя.

Тема 9. Гендерные аспекты менеджмента – 18 ч.

Лекции – 4 ч. Содержание: Понятие психического ритма как научное основание психологии полов П. Е. Астафьев. Совпадение и несовпадение авто- и гетеростереотипов мужчин и женщин. А. Шопенгауер - Психические процесса у мужчин и женщин: конкретность и абстрактность. Нормы справедливости и равенства у мужчин и женщин. Теории гендерной социализации, гендерных различий. Понятие «феминизм». Гендерный аспект коммуникативного поведения мужского и женского. Способы добиться расположения мужчин. Способы добиться расположения женщин.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы

1. Теории гендерной социализации, гендерных различий,

2. Понятие «феминизм»

3. Гендерный аспект коммуникативного поведения мужского и женского

4. Способы добиться расположения мужчин

5. Способы добиться расположения женщин

Темы докладов и научных сообщений

1. Понятие психического ритма как научное основание психологии полов П. Е. Астафьев.

2. Совпадение и несовпадение авто- и гетеростереотипов мужчин и женщин.

3. А. Шопенгауер - Психические процессы у мужчин и женщин: конкретность и абстрактность. Нормы справедливости и равенства у мужчин и женщин.

Тема 10. Менеджмент и конфликты – 18 ч.

Лекции – 4 ч. Содержание: Понятие конфликта. Объективные и субъективные причины конфликта. Причины конфликта. Негативные последствия конфликта. Положительные функции конфликта. Виды организационных конфликтов. Этапы развития конфликтов. Формы производственных конфликтов. Стратегии преодоления конфликтов. Классификация стратегий поведения в конфликте Томаса и Килменна. Основные стили поведения менеджеров в конфликтных ситуациях.

Практические занятия – 4 ч.

Контрольные вопросы

1. Стратегии преодоления конфликтов.

2. Классификация стратегий поведения в конфликте Томаса и Килменна

3. Основные стили поведения менеджеров в конфликтных ситуациях.

Занятие в интерактивной форме

 (Доминирование, уступчивость, уход, компромисс, сотрудничество)

Упражнение на умение слушать.

5.2.2. Содержание дисциплины (модуля) по заочной форме обучения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование раздела, темы | Код компетенций (части компетенций) | Количество часов, выделяемых на контактную работу | Кол-во часов СР | Виды СР | Контроль |
| в том числе по видам учебных занятий |
| Л | Пр. | Лаб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1.Основные понятия психологии менеджмента | ОК-3ПК-8 | 1 | 1 |  | 11 | подготовка к устному опросу, написанию доклада | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 2. Теории европейского менеджмента, американского менеджмента. Практика американского менеджмента. Практика японского менеджментаУправленческая мысль в России | ОК-3ПК-8 | 1 | 1 |  | 11 | подготовка к устному опросу, тестированию, написание доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 3. Мотивация персонала | ОК-3ПК-8 | 1 | 1 |  | 11 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 4.Управленческая философия и стратегии организации | ОК-3ПК-8 | 1 | 1 |  | 11 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 5.Психологический отбор менеджеров. Профессиональная подготовка менеджеров | ОК-3ПК-8 | 1 | 1 |  | 11 | подготовка к подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 6. Тренинг в менеджменте | ОК-3ПК-8 | 1 | 2 |  | 11 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 7. Отбор персонала в организации | ОК-3ПК-8 | 1 | 1 |  | 11 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос |
| 8.Профессиональная деформация и психологическое выгорание менеджеров | ОК-3ПК-8 | 1 | 1 |  | 12 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос |
| 9. Гендерные аспекты менеджмента | ОК-3ПК-8 | 1 | 1 |  | 12 | подготовка к устному опросу, тестированию, написанию доклада, реферата | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| 10. Менеджмент и конфликты | ОК-3ПК-8 | 1 | 1 |  | 12 | подготовка к устному опросу, написанию доклада | Устный опрос, тестирование; доклад; реферат |
| ВСЕГО ЧАСОВ: | 10 | 12 | - | 113 | - | 9 |

Тема 1. Основные понятия психологии менеджмента – 13 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Главная задача - эффективной организации работы подчиненных - налаживании коммуникаций, координировании и направлении работы подчиненных, умение делегировать им необходимые полномочия и ответственность, предоставлять право высказывать и отстаивать собственное мнение, сохраняя за собой функцию контроля. Роль современного образования в подготовке менеджеров. Профессиональное мастерство менеджера. Функции менеджера. Основные понятия психологии менеджмента. Системный подход к современной организации. Саморазвивающаяся организация. Уровни компетенций при обучении персонала.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

1. Роль современного образования в подготовке менеджеров.

2. Профессиональное мастерство менеджера.

4.Функции менеджера.

Темы докладов и научных сообщений

1. Основные понятия психологии менеджмента

2. Системный подход к современной организации

3. Саморазвивающаяся организация

4. Уровни компетенций при обучении персонала

Тема 2. Эволюция менеджмента: Этапы и научные школы. Теории европейского менеджмента – 13 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Идеи Тейлора получили последовательное развитие в работах американских исследователей — супругов Френка (1868-1924) и Лилиан (1878-1972) Джил-брет. Ф. Джилбрет. Школа «человеческих отношений» - выдающийся немецкий психолог Гуго Мюистерберг. Теории американского менеджмента. Практика американского менеджмента. Практика японского менеджмента. Управленческая мысль в России. Приемов интенсификации ведения хозяйства Макс Вебер (1864-1920). Классические труды крупного инженера, ученого и предпринимателя Анри Файоля (1841-1925) — «французского отца» теории административного управления. Школа «научного управления». Исследования, проведенные американским инженером и менеджером Фредериком Уинслоу Тейлором.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

1. Теории американского менеджмента.

2. Практика американского менеджмента. Практика японского менеджмента. Управленческая мысль в России.

3. Приемов интенсификации ведения хозяйства Макс Вебер (1864-1920).

4. Классические труды крупного инженера, ученого и предпринимателя Анри Файоля (1841-1925) — «французского отца» теории административного управления.

5. Школа «научного управления». Исследования, проведенные американским инженером и менеджером Фредериком Уинслоу Тейлором.

Темы докладов и научных сообщений:

1. Работах американских исследователей — супругов Френка (1868-1924) и Лилиан (1878-1972) Джилбрет. Ф. Джилбрет.

2. Школа «человеческих отношений» Гуго Мюистерберг.

3. Теории американского менеджмента. Практика американского менеджмента.

4. Практика японского менеджмента.

5. Управленческая мысль в России.

Тема 3. Мотивация персонала – 13 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Мотивационный механизм и его элементы. Обзор зарубежных подходов к мотивации (Тейлор, Маслоу и др.). Правила мотивации, правила демотивации. Кризис бюрократии; кризис синергии. Возможности и ограничения в мотивации персонала. Американский подход к мотивации персонала. Японский подход к мотивации персонала. Практические аспекты тренингового метода в мотивации сотрудников современной организации.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

1. Правила мотивации правила демотивации

2. Кризис бюрократии; кризис синергии

3. Возможности и ограничения в мотивации персонала.

4. Американский подход к мотивации персонала

5. Японский подход к мотивации персонала

Занятия а интерактивной форме

Практические аспекты тренингового метода в мотивации сотрудников современной организации.

Тема 4. Управленческие философия и стратегии организации – 13 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Организационное развитие, самодиагностика, недирективное консультирование, саморазвивающаяся организа­ция, процессное консультирование, «каскадное» обучение, резиденциальный семинар, позитивное консультирование. Менеджер по персоналу ⎯ агент изменений в организации. Инструментарий для инициации процесса изменений в организации. Сопротивление изменениям. Саморазвивающаяся организация.

Консультирование сотрудников организации с применением гештальт-терапевтических техник.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

1. Инструментарий для инициации процесса изменений в организации.

2. Сопротивление изменениям

3. Саморазвивающаяся организация

4. Консультирование сотрудников организации с применением гештальт-терапевтических техник

Темы докладов и научных сообщений

1. Процессное консультирование, «каскадное» обучение, резиденциальный семинар, позитивное консультирование.

2. Менеджер по персоналу ¾ агент изменений в организации.

Тема 5. Организация как система управления и объект управления - 13 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Понятие и роль организации в классификация организаций. Организация – открытая система. Кризис бюрократии; кризис синергии

Практические занятия – 1 ч.

Занятие с элементами тренинга роль законов системы (вертикальная и горизонтальная иерархия, коалиции).

Тема 6. Тренинг в менеджменте – 14 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Групповые методы в работе с персоналом. Групповой тренинг. Тренинг как приобретение знаний и умений для профессиональной деятельности и для личностного роста сотрудников. Игровое моделирование. Цель тренинга. Удовлетворение текущих потребностей организации с помощью тренингов в рабочей ситуации. Текущие и будущие потребности организации. Личность менеджера. Психология успеха. Самопринятие и принятие другого.

Практические занятия – 2 ч.

Контрольные вопросы

1. Цели тренинга в организации.

2. Удовлетворение текущих потребностей организации с помощью тренингов в рабочей ситуации.

3. Текущие и будущие потребности организации».

4. Личность менеджера

5. Психология успеха

6. Самопринятие и принятие другого.

Занятия в интерактивной форме

Занятия с элементами тренинга направленные на развитие ассертивных качеств личности.

Тема 7. Отбор персонала в организации – 13 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Основная цель метода отбора. Первичное выявление на основе документов лиц, способных выполнять функции, необходимы в данный момент в организации и формирование резерва из кандидатов. Анализ резюме, автобиография. Анкеты и их разновидности, характеристики, рекомендательные письма. Методы проверки предоставленных документов. Этапы проведения интервью. Виды собеседований – ситуационное, проективное, провокационное. Кадровое собеседование. Понятие и задачи кадрового собеседования. Принципы собеседования. Ошибки в проведении интервью. Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи. Освоение техник и приемов работы с кадрами. Адаптация нового сотрудника, введение в должность.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

1. Кадровое собеседование. Понятие и задачи кадрового собеседования.

2. Принципы собеседования. Ошибки в проведении интервью.

3. Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи.

4. Освоение техник и приемов работы с кадрами.

5. Адаптация нового сотрудника, введение в должность.

Темы докладов и научных сообщений

1. Анализ резюме, автобиография.

2. Анкеты и их разновидности, характеристики, рекомендательные письма. Методы проверки предоставленных документов.

3. Этапы проведения интервью. Виды собеседований – ситуационное, проективное, провокационное. Кадровое собеседование.

4. Понятие и задачи кадрового собеседования. Принципы собеседования.

Тема 8. Профессиональная деформация и психологическое выгорание менеджеров - 13 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Три составляющие синдрома выгорания (эмоциональная истощенность, деперсонализация, редукция профессиональных достижений). Самодиагностика проявления признаков выгорания, выделение видов симптомов. Анализ стадий развития выгорания. Иллюстрации развития стадий выгорания. Результаты экспресс-исследования с помощью опросника Бойко В.В. Удовлетворение профессиональной деятельностью (мини-дискуссия). Смысловое содержание проф.деятельности как важный компонент профилактики выгорания. Наличие проф. ценностей, совпадающих с притязаниями личности. Использование юмора в качестве профилактического приема. Эмоциональное выгорание и профессиональные деформации: схожее и различное. Техника безопасности: использование способов эмоциональной саморегуляции и восстановления себя. Источники стресса, индивидуальные и организационные факторы. Анализ высказываний представителей разных специальностей системы образования. Анализ собственных источников негативных переживаний, выявление ресурсов проф.деятельности.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

1. Использование юмора в качестве профилактического приема.

2. Эмоциональное выгорание и профессиональные деформации: схожее и различное.

3. Техника безопасности: использование способов эмоциональной саморегуляции и восстановления себя.

4. Источники стресса, индивидуальные и организационные факторы.

5. Анализ высказываний представителей разных специальностей системы образования.

6. Анализ собственных источников негативных переживаний, выявление ресурсов проф.деятельности.

7. Выполнение практических упражнений.

 Занятия в интерактивной форме

Экспресс-исследования с помощью опросника Бойко В.В. Удовлетворение профессиональной деятельностью (мини-дискуссия). Техника безопасности: использование способов эмоциональной саморегуляции и восстановления себя.

Тема 9. Гендерные аспекты менеджмента – 14 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Понятие психического ритма как научное основание психологии полов П. Е. Астафьев. Совпадение и несовпадение авто- и гетеростереотипов мужчин и женщин. А. Шопенгауер - Психические процесса у мужчин и женщин: конкретность и абстрактность. Нормы справедливости и равенства у мужчин и женщин. Теории гендерной социализации, гендерных различий. Понятие «феминизм». Гендерный аспект коммуникативного поведения мужского и женского. Способы добиться расположения мужчин. Способы добиться расположения женщин.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

1. Теории гендерной социализации, гендерных различий,

2. Понятие «феминизм»

3. Гендерный аспект коммуникативного поведения мужского и женского

4. Способы добиться расположения мужчин

5. Способы добиться расположения женщин

Темы докладов и научных сообщений

1. Понятие психического ритма как научное основание психологии полов П. Е. Астафьев.

2. Совпадение и несовпадение авто- и гетеростереотипов мужчин и женщин.

3. А. Шопенгауер - Психические процессы у мужчин и женщин: конкретность и абстрактность. Нормы справедливости и равенства у мужчин и женщин.

Тема 10. Менеджмент и конфликты – 14 ч.

Лекции – 1 ч. Содержание: Понятие конфликта. Объективные и субъективные причины конфликта. Причины конфликта. Негативные последствия конфликта. Положительные функции конфликта. Виды организационных конфликтов. Этапы развития конфликтов. Формы производственных конфликтов. Стратегии преодоления конфликтов. Классификация стратегий поведения в конфликте Томаса и Килменна. Основные стили поведения менеджеров в конфликтных ситуациях.

Практические занятия – 1 ч.

Контрольные вопросы

1. Стратегии преодоления конфликтов.

2. Классификация стратегий поведения в конфликте Томаса и Килменна

3. Основные стили поведения менеджеров в конфликтных ситуациях.

Занятие в интерактивной форме

 (Доминирование, уступчивость, уход, компромисс, сотрудничество)

Упражнение на умение слушать.

**6. Методические материалы для изучения дисциплины (модуля)**

Методические материалы для изучения дисциплины (модуля) представлены в виде учебно-методического комплекса дисциплины (модуля).

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

7.1. Основная литература

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Период обучения (о. / з.) | Библиографическое описание (автор(ы), название, место изд., год изд., стр.) | Используется при изучении разделов (тем) | Режим доступа |
| 1. | 7/5 | Коноваленко В. А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 368 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. | 1-10 | <https://urait.ru/catalog/377278> |

7.2. Дополнительная литература

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Период обучения (о. / з.) | Библиографическое описание (автор(ы), название, место изд., год изд., стр.) | Используется при изучении разделов (тем) | Режим доступа |
| 1. | 7/5 | Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Е. Водопьянова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 283 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06475-9. | 1-10 | <https://urait.ru/catalog/411857> |
| 2. | 7/5 | Менеджмент в социальной работе : учебник для СПО / Е. И. Холостова [и др.] ; отв. ред. Е. И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 319 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00467-0. | 1-10 | <https://urait.ru/catalog/413998> |

**8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модулю)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование ресурса | Режим доступа |
| 1 | Министерство образования и науки Российской Федерации: | [http://минобрнауки.рф/](http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/) |
| 2 | Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки: | <http://obrnadzor.gov.ru/ru/> |
| 3 | Федеральный портал «Российское образование»: | [http://www.edu.ru/.](http://www.edu.ru/) |
| 4 | Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»: | <http://window.edu.ru/> |
| 5 | Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов: | <http://school-collection.edu.ru/> |
| 6 | Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов: | <http://fcior.edu.ru/> |
| 7. | Электронно-библиотечная система «IPRbooks»: | [http://www.IPRbooks.ru/](http://www.iprbooks.ru/) |
| 8. | Электронная библиотечная система Юрайт: | <https://biblio-online.ru/> |
| 9. | База данных электронных журналов: | <http://www.iprbookshop.ru/6951.html> |

**9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

9.1. Информационные технологии

Информационные технологии – это совокупность методов, способов, приемов и средств обработки документированной информации, включая прикладные программные средства, и регламентированного порядка их применения.

Под информационными технологиями понимается использование компьютерной техники и систем связи для создания, сбора, передачи, хранения и обработки информации для всех сфер общественной жизни.

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине могут применяться такие информационные технологии, как использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, электронного курса лекций, графических объектов, видео-аудио-материалов (через Интернет), виртуальных лабораторий, практикумов), специализированных и офисных программ, информационных (справочных) систем, баз данных, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, форумов, Интернет-групп, скайп, чаты, видеоконференцсвязь, компьютерное тестирование, дистанционные занятия (олимпиады, конференции), вебинар (семинар, организованный через Интернет).

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Режим доступа (при наличии) |
| 1 | Электронно-библиотечная система «IPRbooks»: | [http://www.IPRbooks.ru/](http://www.iprbooks.ru/) |
| 2 | Электронная библиотечная система Юрайт: | <https://biblio-online.ru/> |
| 3 | Министерство образования и науки Российской Федерации: | [http://минобрнауки.рф/](http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/) |
| 4 | Универсальная научно-популярная энциклопедия Кругосвет | <https://www.krugosvet.ru>  |

**10. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Для обеспечения качественного образовательного процесса применяются следующие образовательные технологии:

1. Традиционные: объяснительно-иллюстративные, иллюстративные, объяснительные;

2. Инновационные: дифференцированные, информационные, информационно-коммуникационные, модульные, игровые, проблемные и др.;

3. Интерактивные: организация кейс-технология, проектная технология, тренинг, мозговой штурм и др.

**11. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

| №п/п | Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий | Перечень оборудования и технических средств обучения | Состав комплекта лицензионного программного обеспечения |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 305 Аудитория для проведения занятий лекционного типа;Аудитория для проведения занятий семинарского типа;Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестацииЛаборатория профессиональной деятельности | Видеокамера, фотоаппарат, шкаф для документов, баннеры, персональные компьютеры с подключением к сети Интернет, цифровые диктофоны, портреты ученых, комплект методик | Операционная система Windows. Акт приемки-передачи неисключительного права № 9751 от 09.09.2016. Лицензия Dream Spark Premium Electronic Software Delivery (3 years) RenewalСправочно-правовая система «КонсультантПлюс». Договор от 14.12.2015 № 509Справочно-правовая система «Гарант». Договор от 05.11.2014 № СК6030/11/141С:Предприятие 8. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.Microsoft Office 2007. Сублицензионный договор от 12.01.2016 № Вж\_ПО\_123015-2016. Лицензия Offic Std 2016 RUS OLP NL AcdmcАнтивирус Esed NOD 32. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498 |
| 2 | 309 Кафедра Психологии;Кабинет для групповых и индивидуальных консультаций | Персональные компьютеры с подключением к сети Интернет, принтеры, сканер, копир, шкафы для документов, столы письменные, стулья, учебно-методическая литература | Операционная система Windows. Акт приемки-передачи неисключительного права № 9751 от 09.09.2016. Лицензия Dream Spark Premium Electronic Software Delivery (3 years) RenewalСправочно-правовая система «КонсультантПлюс». Договор от 14.12.2015 № 509Справочно-правовая система «Гарант». Договор от 05.11.2014 № СК6030/11/141С:Предприятие 8. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.Microsoft Office 2007. Сублицензионный договор от 12.01.2016 № Вж\_ПО\_123015-2016. Лицензия Offic Std 2016 RUS OLP NL AcdmcАнтивирус Esed NOD 32. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498 |
| 3 | 332 Аудитория для проведения занятий лекционного типа;Аудитория для проведения занятий семинарского типа;Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации | Мебель (парта ученическая, стол преподавателя, стулья, доска учебная); баннеры |  |
| 4 | 314 Аудитория для проведения занятий лекционного типа;Аудитория для проведения занятий семинарского типа;Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации | Рабочее место преподавателя (стол, стул); мебель ученическая; доска для письма мелом; баннеры; трибуна для выступлений |  |
| 5 | Компьютерный холл. Аудитория для самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»;Аудитория для самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки «Психология»;Аудитория для самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки «Прикладная информатика»;Кабинет для курсового проектирования (выполнения курсовых работ) | Персональные компьютеры с подключением к сети Интернет | Операционная система Windows. Акт приемки-передачи неисключительного права № 9751 от 09.09.2016. Лицензия Dream Spark Premium Electronic Software Delivery (3 years) RenewalСправочно-правовая система «КонсультантПлюс». Договор от 14.12.2015 № 509Справочно-правовая система «Гарант». Договор от 05.11.2014 № СК6030/11/141С:Предприятие 8. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.Microsoft Office 2007. Сублицензионный договор от 12.01.2016 № Вж\_ПО\_123015-2016. Лицензия Offic Std 2016 RUS OLP NL AcdmcАнтивирус Esed NOD 32. Сублицензионный договор от 27.07.2017 № ЮС-2017-00498 |

**12. Обеспечение специальных условий инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья**

Под специальными условиями для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем профессиональной подготовки преподавателей, методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации обучающихся-инвалидов и обучающихся с ОВЗ и т.д. В образовательном процессе по дисциплине используются:

1) социально-активные и рефлексивные методы обучения;

2) технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Воспитательная деятельность в Институте направлена на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся с ОВЗ и инвалидностью на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

Решение воспитательных задач и осуществление воспитательного взаимодействия осуществляется посредством следующих методов воспитания:

1) метод формирования сознания: беседы, лекции дискуссии, диспуты, методы примера;

2) метод организации деятельности и формирования опыта общественного поведения: педагогическое требование, общественное мнение, приучение, поручение, создание воспитывающих ситуаций;

3) метод стимулирования деятельности и поведения: соревнование, поощрение, наказание, создание ситуации успеха.

Для освоения дисциплины (в т.ч. при самостоятельной работе) лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронных библиотечных системах «Юрайт», «IPRbooks», имеющих специальную версию для слабовидящих; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

Для обучающихся с нарушениями слуха используются следующие специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования:

- компьютерная техника;

- акустический усилитель, колонки, мультимедийная система;

- мультимедийный проектор, телевизор, видеоматериалы;

- электронная доска.

Для обучающихся с нарушениями зрения используются следующие специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования:

- электронные лупы, видеоувеличители;

- аппаратные и программные средства, обеспечивающие преобразование компьютерной информации в доступные для незрячих и слабовидящих формы (звуковое воспроизведение, укрупненный текст).

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата используются следующие специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования:

- специальные возможности операционной системы Windows (экранная клавиатура, с помощью которой можно вводить текст, настройка действий Windows при вводе с помощью клавиатуры или мыши);

- использование альтернативных устройств ввода информации (роллеры, клавиатуры с увеличенными контрастными кнопками).

В штатное расписание Института введены должности ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, тьютора, а также утверждены инструкции по работе с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью. Преподаватели по данной дисциплине имеют дополнительное образование по работе с лицами с ОВЗ и инвалидностью.

Групповые и индивидуальные коррекционные занятия проводятся для обучающихся-инвалидов, имеющих проблемы в обучении, общении и социальной адаптации и направлены на изучение, развитие и коррекцию личности обучающегося-инвалида, ее профессиональное становление с помощью психодиагностических процедур, психопрофилактики и коррекции личностных искажений.

В АНОО ВО «ВЭПИ» созданы необходимые материально-технические условия, обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывание в указанных помещениях. Беспрепятственный доступ обеспечивается:

- оборудованным парковочным местом;

- пандусами;

- мобильным подъемником;

- расширенными дверными проемами;

- тактильной плиткой;

- оборудованными местами в аудиториях для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью.

**13. Оценочные материалы для дисциплины (модуля)**

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) представлены в виде фонда оценочных средств по дисциплине.

**Лист регистрации изменений к рабочей программе дисциплины (модуля)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Дата внесения изменений | Номера измененных листов | Документ, на основании которого внесены изменения | Содержание изменений | Подпись разработчика рабочей программы |
| 1. | 03.09.2018 | 20-21 | Договор № 3422 от 28.05.2018 на оказание услуг по предоставлению доступа к ЭБС. Договор № 4118/18 от 06.07.2018 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе. | Актуализация литературы | Жигулин |
| 2. | 02.09.2019 | 20-21 | Договор от 20.06.2019 № 4161 на оказание услуг по предоставлению доступа к электронно-библиотечной системе.Договор № 4118/18 от 06.07.2018 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе. | Актуализация литературы | Жигулин |
| 3. | 02.09.2019 | 21-25 | Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата): Приказ Минобрнауки России от 07.08.2014№ 946 Пункт 7.3.4, 7.3.2 | Обновление профессиональных баз данных и информационных справочных систем, комплекта лицензионного программного обеспечения | Жигулин |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |