


Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Təsdiq edirəm 
“Biznes və logistika” kafedrasının
müdiri: dos. Əliyev M.Ə.
05 sentyabr 2024-cü il

“İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası” fənni üzrə İŞÇİ TƏDRİS PROQRAMI (Syllabus)

I. Fənn haqqında məlumat

Fənnin kodu: 00384
Fənnin növü: seçmə
Tədris ili: 2025/2026
Tədris semestri: yaz
Fakültə: Biznes və menecment
Qrup:
Tədris yükü: 60 saat (mühazirə/məşğələ -30/30)
Kredit sayı: 6 (altı)
Kafedra: Biznes və logistika

II. Müəllim haqqında məlumat

Fənni tədris edən müəllim: Quliyeva Şəfa (professor)
E-mail ünvanı: shafa.guliyevaa@gmail.com
İş telefonu: (012) 440-33-67
Tələbələr üçün qəbul vaxtları: çərşənbə axşamı saat-10.00-12.00

Bu sillabus “Biznes və logistika” kafedrasının professoru, iqtisad elmlər doktoru Quliyeva Şəfa Tofiq qızı tərəfindən hazırlanmışdır.

III. Fənnin təsviri

Müasir şəraitdə idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası problemlərinin hərtərəfli araşdırılması təşkilatların davamlı inkişafının təmin edilməsi və insan resurslarının strateji idarə edilməsi ilə əlaqədar xüsusi aktuallıq kəsb edir. Bununla əlaqədar, “İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası” fənni effektiv rəhbərliyin nəzəri və praktiki əsaslarını tədqiqi baxımından mühüm əhəmiyyətə malikdir. Ətraf mühitin qeyri-müəyyənliyi şəraitində təşkilatların davamlı inkişafının zəruriliyi, ilk növbədə, insanları uğurlu gələcəyə yönəldə bilən həqiqi rəhbər, təcəllikdə olanlar, uyğun tapşırıqlar, situasiya və qrupla şərtlənməsi, idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası problemlərinin tədqiqinin aktuallığını bir daha təsdiq edir.

IV. « İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası » fənninin tədrisinin məqsədi.

« İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası » fənni üzrə tədris proqramı “050408-Menecment” ixtisasının bakalavr pilləsində təhsil alan tələbələr üçün nəzərdə tutulmuşdur. “İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası” fənni idarəetmənin ümumi nəzəriyyəsinin sosial - psixoloji aspektlərinin əsaslarını tədqiq edir. Bu fənnin tədrisinin əsas məqsədi - tələbələrə və gələcək mütəxəssislərə idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası kontekstində nəzəri və praktiki biliklər vermək və bu biliklərin gələcək peşə fəaliyyətində müvəffəqiyyətli tətbiqi üçün uyğun keyfiyyətlərin inkişafı və təkmilləşdirilməsi bacarıqlarının formalaşdırılmasından ibarətdir.

V. Təhsil proqramının strukturunda « İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası » fənninin yeri və rolu.

“İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası” fənni seçmə fənlər siyahısına daxil olmaqla, bakalavr pilləsində təhsil alan tələbələr üçün nəzərdə tutulmuşdur. Bu fənnin öyrənilməsi aşağı kurslarda bundan əvvəlki təhsil prosesində tələbələrin tədris etdiyi “İqtisadi nəzəriyyə”, “Mikroiqtisadiyyat”, “Fəlsəfə”, “Etika”, “Sahibkarlığın əsasları və biznesə giriş” fənlərinə dair biliklərə istinad edir, “Menecment”, “Liderlik” və “İnsan resurslarının idarə edilməsi” fənlərinin dərinlən öyrənilməsinin əsasını təşkil edir.

VI. Fənnin tədris metodologiyası.

Bu fənnin tədrisi prosesində mühazirələrin oxunması, interaktiv müzakirələrin aparılması, komanda şəklində layihələrin icrası, kiçik qruplarda iş, işgüzar oyunlar, xüsusi nümunələrin (keys-stadilər) öyrənilməsi və təhlili, esse yaxud sərbəst işlərin yazılması və test tapşırıqların yerinə yetirilməsi kimi geniş çeşiddə tədris və təlim üsullarından istifadə edilir.

Bundan əlavə tədris və təlim prosesində xarici və yerli iqtisadi ədəbiyyatdan, habelə beynəlxalq və yerli mediadan (internet resurslarından) götürülmüş məqalələrin, real nümunələrin və xüsusi keyslərin təhlilinə, müzakirəsinə və məntiqi nəticələr çıxarılmasına xüsusi diqqət ayrılacaq. Verilən biliklərin tətbiqi bacarıqlarının formalaşdırılması üçün tələbələr mövzuya uyğun seçilmiş tapşırıqları həll edəcəklər. Hər bir yeni mövzunun tədrisi öncəsi tələbələr müəyyən olunmuş mətnləri və onlara təqdim edilmiş (tapşırılmış) digər qiraət materialları ilə tanış olmalıdırlar.

VII « İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası » fənninin təlim nəticələri ilə ixtisas üzrə olan peşə kompetensiyaları ilə əlaqəliliyi:

Fənnin təlim nəticələrinin (FTN) İxtisas üzrə məzun kompetensiyalara uyğunluq səviyyəsi							
FTN1	Müxtəlif sosial – psixoloji şərtlər çərçivəsində kollektiv işinin effektiv təşkili və ziddiyyətli situasiyaların tənzimlənməsi qabiliyyəti;	PK-17 PK- 38					
FTN 2	Kollektivdaxili qarşılıqlı təsirin sosial – psixoloji kontekstdə müxtəlif təzahür formalarının kompleks təhlili qabiliyyəti;	PK -18 PK-34					
FTN 3	Sinergetik yanaşmalar əsasında insan resurslarının sosial – psixoloji aspektdə səmərəli idarə edilməsi qabiliyyəti;	PK-16 PK-25 PK-28					
FTN 4	İdarəetmə qərarlarının konkret situasiyaya yönəlik spesifikasi və nəticələrinə görə məsuliyyəti öz üzərinə ala bilmə qabiliyyəti ;	PK-22 PK-26 PK- 40					
FTN 5	Sosial – psixoloji iqlimin optimallaşdırılması istiqamətində idarəetmə nəzəriyyələrinə uyğun konkret davranış sərgiləmək qabiliyyəti;	PK-14 PK-24					
FTN 6	Təşkilatların strategiyasına yönəlik idarəetmənin sosial – psixoloji və texniki aspektlər arasında tarazlığın təmin edilməsi qabiliyyəti.	PK-27 PK-30 PK-35					

PK-14 : İdarəetmədəki və təşkilatdakı mövcud problemləri qavrama və həlli yollarını təklif etmək ilə bağlı biliklərə sahib olmaq;

PK-16 : Karyera barədə ilkin anlayışları, karyera inkişaf fəaliyyətlərini, iş mü sahibəsinə hazırlıq prosedurlarını və mü sahibə texnikalarını bilmək, karyera inkişaf yol xəritəsinin tərtib olunmasını və texnikaları, iradə, motivasiya və pozitiv düşüncə, işgüzar etika, iş axtarma strategiyaları, eləcə də iş üçün müraciət qaydalarını, peşəkar CV, rezume, istək və tövsiyə məktublarının hazırlanmasını bacarmaq;

PK-17 : Vaxtın effektiv idarə edilməsini, stres menecmentini, kreativ, tənqidi və analitik düşüncə formalarını bilmək, problem həll etmə və qərar vermə texnikalarına, natiqlik bacarıqlarına sahib olmaq, eləcə də komanda işinin qurulmasını bilmək və liderlik prinsiplərinə yiyələnmək;

PK-18 : Layihələrin idarə edilməsində və digər çox istifadə olunan proqram təminatlarından istifadəni bacarmaq, iş həyatında şifahi və yazılı kommunikasiya vasitələrindən istifadə etməyi bacarmaq;

PK-22 : Təşkilatın məqsədlərinin, missiyasının, vizyonunun müyyən edilməsində iştirak etmək, təşkilatın gələcəyinə dair proqnoz vermə və strateji qərarların alınması üçün baza məlumatların hazırlanmasını bacarmaq;

PK-24 : Kollektivdə öz həmkarları ilə birgə işləməyi, optimal qərarlar qəbul etməyi və qruplara rəhbərliyi bacarmaq, idarəetmə metodlarına yiyələnmək və onları tətbiq etməyi bacarmaq;

PK-25 : İstehsal fəaliyyətinin növünün, xarakterinin dəyişməsinə psixoloji və praktiki cəhətdən hazır olmaq və konkret layihələr üzrə işləməyi bacarmaq;

PK-26 : İdarəetmə formasından asılı olmayaraq istehsal və qeyri-istehsal sferasında fəaliyyət göstərən təşkilatlarda keyfiyyəti idarəetmə sisteminin qurulması işində iştirak etməyi bacarmaq;

PK-27 : Müəssisə və təşkilatların güclü və zəif cəhətlərini analiz edə bilmək, onların qarşılaşa biləcəkləri imkan və təhditlərin analizini etməyi bacarmaq;

PK-28 : Təşkilatların məqsədləri doğrultusunda insan resurslarını idarə etmə və onu idarə edərkən qarşıya çıxan problemləri həll etməyi bacarmaq, insan resurslarının idarə edilməsində müasir yanaşmaların tətbiq edilməsi bacarığına malik olmaq;

PK-30 : Müəssisənin daxili və xarici fəaliyyət məsələlərinə dair mütəxəssis məsləhətləri vermək və təşkilati funksiyaya əlavə dəyər qatmaq, gələcəyə dair strateji inkişaf planlarının qurulmasına dəstək vermək və dəyişən iş şəraitinə hazır olmaq; strateji məqsədlərə nail olmaq üçün təhlil etmək bacarığına malik olmaq və effektiv dəyişikliklərin səmərəli idarə edilməsinə və iş prosesinin yaxşılaşdırılmasına aparıcı dəyərə malik olmaq;

PK-34 : Peşəkar və etik davranışın əsas prinsiplərinə uyğun hərəkət etmək üçün biznes və ictimai mənafə dəyərini təşviq edən müvafiq etik davranış qaydalarını, qanunları və tənzimləmə mexanizmini bilmək və onların həyata keçirilməsini təmin etmək;

PK-35 : Korporativ idarəetmə və təşkilati dizayn (Corporate Governance and Organisational Design) üsulları haqqında biliklərə sahib olmaq;

PK-38 : Korporativ mədəniyyətin inkişafı etdirməyə dair biliklərə sahib olmaq;

PK-40 : Risklərin, onların səviyyəsinə təsir edən amillərin qiymətləndirilməsini bacarmaq və risklərin idarə edilməsi istiqamətində biliklərə sahib olmaq.

V. « İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası » fənninin mənimsənilməsi nəticəsində formalaşan ümumi bacarıqlar.

- İnsanların davranışını əlverişli sosial – psixoloji iqlim şəraitində təşkilatın və insanların mənafelərinin sinergetikasına uyğun tənzimləmək;
- İnsan resurslarının sosial – psixoloji kontekstdə idarə edilməsi istiqamətində fərdi və qrup məqsədlərinin identifikasiyasını təmin etmək;
- Təşkilati problemlərin sosial – psixoloji aspektlərini qarşılıqlı asılı əlaqədə təhlili əsasında idarəetmə funksiyalarının realizasiyasının sosial və psixoloji spesifikasiyasının vəhdətini təmin etmək;
- Sosial – psixoloji idarəetmə kontekstində hakimiyyət və təsirin balansının sinergetik harmoniyasını təmin etmək;
- İdarəetmə fəaliyyətinin sosial və psixoloji aspektləri kontekstində insan psixikası və davranışına kompleks yanaşma sərgiləmək.

VI. « İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası » fənninin mövzuları üzrə keçirilən saatların miqdarı.

Sıra	Mövzuların adları	Mühazirə dərsləri	Seminar dərsləri
1	İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası elmi biliklər sistemində	2	2
2	Sosial – psixoloji idarəetmə kontekstində konsepsiyaların təkamülü	2	2
3	Şəxsiyyət – idarəetmənin obyektı və subyektı kimi	2	2
4	Sosial – psixoloji idarəetmə sistemində rəhbərlik üslubu	2	2
5	İdarəetmədə rəhbərin sistemli təfəkkürü və sosial – psixoloji təhlil	2	2
6	Qrup və komandalar – idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası kontekstində	2	2
7	Hakimiyyət və təsirin sosial – psixoloji aspektləri	2	2
8	Sosial – psixoloji mühit və təşkilati mədəniyyət	2	2
9	Sosial – psixoloji idarəetmə sistemində etika	2	2
10	İdarəetmə sistemində motivasiyanın sosial – psixoloji aspektləri	2	2
11	Təşkilati davranış – idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası kontekstində	2	2
12	Liderliyin sosiologiyası və psixologiyası	2	2
13	İdarəetmədə qərar qəbulunun psixologiyası	2	2
14	Ünsiyyətin sosiologiyası və psixologiyası	2	2
15	Münaqişələrin idarə edilməsinin sosial – psixoloji aspektləri	2	2
	CƏMİ	30	30

VII. Prerekvizitlər

Yoxdur.

IX. Fənnin mühazirə mətnləri

Fənnin bütün mövzuları üzrə mühazirə mətnləri, müzakirə sualları və tapşırıqlar, habelə müxtəlif növ məşğələ materialları elektron formatda Universitetin saytında “Virtual universitet” bölməsində (unec.edu.az) yerləşdirilir.

X Əsas dərslik və dərs vəsaitləri

1.Ş.T.Quliyeva. İdarəetmə psixologiyası və sosiologiyası. Bakı, 2018

2. Ş.T.Quliyeva. Menecmentin əsasları. Bakı, 2017

3.Н.В. Губина, Л.А. Бурганова. Социология и психология управления. Учебник. Нижнекамск, 2013.

Hər bir mövzu ilə bağlı əlavə ədəbiyyat və oxu materialları mühazirədə qeyd olunur.

XI.“ İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası ” fənninin mövzuları üzrə tələbə bilməli, bacarmalı olduqları səriştələr:

Mövzunun adı	Mövzunun öyrənilməsi nəticəsində tələbə <i>bilməlidir</i>	Mövzunun öyrənilməsi nəticəsində tələbə <i>bacarmalıdır</i>
1. İdarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası elmi biliklər sistemində	<ul style="list-style-type: none">-idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyasının aktuallığının zəruriliyini;-sosiologiya və psixologiya elminin sahələri və biliklər sistemini;-idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyasının predmeti, strukturu və funksiyalarını;-idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası elminin əsas kateqoriya və qanunlarını;-təşkilatların idarə edilməsinin sosial – psixoloji aspektlərini.	<ul style="list-style-type: none">- müasir şəraitdə idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyasının labüd aktuallığını əsaslandırmağı;- sosiologiya və psixologiya elminin konkret sahəsinə görə biliklər sistemini fərqləndirməyi;- idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası elminin əsas kateqoriya və qanunlarını əlaqələndirməyi;- təşkilatların idarə edilməsinin sosial və psixoloji aspektlərini sinergetik vəhdətdə nəzərdən keçirməyi.
2. Sosial – psixoloji idarəetmə kontekstində konsepsiyaların təkamülü.	<ul style="list-style-type: none">- idarəetmədə sosial – psixoloji ideyaların formalaşması və idarəetməyə bir elm nöqtəyi – nəzərindən yanaşmaların mahiyyətini;- sosial – psixoloji nəzəriyyələrin inkişafının və müasir sosial – psixoloji konsepsiyaların mahiyyətini;- idarəetmə paradigmasının fərqli istiqamətlərinin sinergetik əsaslarını.	<ul style="list-style-type: none">- idarəetməyə elm nöqtəyi – nəzərindən yanaşmanı əsaslandırmağı;- sosial – psixoloji ideyaların inkişaf dinamikasını qiymətləndirməyi;- idarəetmə paradigmasının fərqli istiqamətlərinə sinergetik vəhdətdə baxış sərgiləməyi.
3. Şəxsiyyət idarəetmənin obyektı və subyektı kimi.	<ul style="list-style-type: none">- şəxsiyyətin sosial – psixoloji aspektlərini;- şəxsiyyət haqqında nəzəriyyələrin təsnifatını;- şəxsiyyətin psixoloji xassələrini;- şəxsiyyətin sosial statusu və rolunu;- şəxsiyyətin fəaliyyətində stressin xarakteristikası və sosial – psixoloji adaptasiyanın mahiyyətini.	<ul style="list-style-type: none">- şəxsiyyətin sosial və psixoloji aspektlərini qarşılıqlı əlaqəli şəkildə qiymətləndirməyi;- şəxsiyyətin psixoloji xassələrini ümumiləşdirməyi;- şəxsiyyətin sosial statusu və rolunu fərqləndirməyi;

		- stress və sosial – psixoloji adaptasiya mexanizmini əlaqələndirməyi.	
4. Sosial – psixoloji idarəetmə sistemində rəhbərlik üslubu.	-idarəetmədə rəhbərlik üslubunun mahiyyətini; -rəhbərlik üslubunun formalaşmasına təsir edən amilləri; -rəhbərlik üslubunun sosial – psixoloji aspektlərini; -rəhbərlik üslubunun müxtəlif tiplərinin xarakteristikasını; - sosial – psixoloji idarəetmə sistemində mövcud olan rəhbərlik üslublarını.	-idarəetmədə rəhbərlik üslubunun formalaşmasına təsir edən amilləri təhlil etməyi; -rəhbərlik üslubunun sosial – psixoloji aspektlərini fərqləndirməyi; -rəhbərlik üslubunun müxtəlif tiplərinin xarakteristikasını fərqləndirməyi; -idarəetmə sistemində mövcud olan rəhbərlik üslublarını sosial – psixoloji kontekstdə əsaslandırmağı.	
5. İdarəetmədə rəhbərin sistemli təfəkkürü və sosial – psixoloji təhlil.	-əqli bir proses kimi təfəkkürün xarakteristikasını; -rəhbərin sistemli təfəkkürünün əsas cəhətləri və keyfiyyətlərini; -rəhbər fəaliyyətində sistem və sinergetik yanaşmanın sinergetik vəhdətini; -rəhbər təfəkkürünün sistemli xarakteri və yaradıcı təxəyyülü; -idarəetmə sistemində sosial – psixoloji təhlil və tədqiqat metodlarını.	sistemli təfəkkürün əsas cəhətləri və keyfiyyətlərini fərqləndirməyi; -rəhbər fəaliyyətində sistem və sinergetik yanaşmanı əlaqələndirməyi; -rəhbər təfəkkürünün sistemli xarakteri və yaradıcı təxəyyülü əsaslandırmağı; -sosial – psixoloji idarəetmə kontekstində tədqiqat metodları əsasında təhlil etməyi.	
6. Qrup və komandalar – idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası kontekstində.	-qrupların mahiyyəti və qrup dinamikasını; -formal və qeyri – formal qrupların xarakteristikasını; -qrupların fəaliyyətinin effektivliyinin yüksəldilməsi istiqamətlərini; -qrup və komandaların fərqli cəhətlərini; -effektiv rəhbərliyin əsası kimi komandaların fəaliyyət mexanizmini.	-idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası kontekstində qrup dinamikasını nəzərdən keçirməyi; -formal qeyri - formal qrupları xarakteristikasına görə fərqləndirməyi; -qrupların fəaliyyətinin effektivliyinin yüksəldilməsi istiqamətlərini təhlil etməyi; -qrup və komandaların fərqli cəhətlərini müəyyən etməyi.	
7. Hakimiyyət və təsirin sosial – psixoloji aspektləri.	-idarəetmədə hakimiyyət və təsir anlayışlarının mahiyyətini; -hakimiyyət və təsire yanaşmaların xarakteristikasını; -hakimiyyət və təsir tiplərinin şərhini; -hakimiyyət balansının mahiyyətini; -səlahiyyətlərin ötürülməsinin sosial – psixoloji aspektlərini.	-hakimiyyət və təsir anlayışlarının mahiyyətini, eləcə də hakimiyyət və təsire yanaşmaların xarakteristikasını fərqləndirməyi; -hakimiyyət və təsir tiplərini, eləcə də hakimiyyət balansını əsaslandırmağı; -səlahiyyətlərin ötürülməsinin sosial və psixoloji aspektlərini əlaqələndirməyi.	
8. Sosial – psixoloji mühit və təşkilati mədəniyyət.	-sosial – psixoloji mühit anlayışının mahiyyətini; -təşkilati mədəniyyətin formalaşmasının sosial – psixoloji xüsusiyyətlərini; -təşkilati mədəniyyətin sosial – psixoloji mühitlə qarşılıqlı əlaqə mexanizmini;	-təşkilati mədəniyyətin formalaşmasının sosial – psixoloji xüsusiyyətlərini əlaqələndirməyi;	

	<p>-təşkilati mədəniyyət tipinin əsas cəhətlərini;</p> <p>-təşkilati və korporativ mədəniyyətin müqayisəli xarakteristikasını.</p>	<p>-təşkilati mədəniyyətin sosial – psixoloji mühitlə qarşılıqlı əlaqədə nəzərdən keçirməyi;</p> <p>-təşkilati mədəniyyət tipinin əsas cəhətlərini təhlil etməyi;</p> <p>-təşkilati və korporativ mədəniyyəti qarşılıqlı şəkildə fərqləndirməyi.</p>
<p>9. Sosial – psixoloji idarəetmə sistemində etika.</p>	<p>-idarəetmə sistemində etika və onun əsas aspektlərini;</p> <p>-rəhbərin etik davranışını şərtləndirən sosial – psixoloji amilləri;</p> <p>-normativ etikada əsas yanaşmaların xarakteristikasını;</p> <p>-etik rəhbərlərin şəxsiyyət baxımından sosial – psixoloji portretini;</p> <p>-etik rəhbərlərin fəaliyyət istiqamətləri və prinsiplərini.</p>	<p>-sosial – psixoloji idarəetmə sistemində etikanın əsas aspektlərini əlaqələndirməyi;</p> <p>- rəhbərin etik davranışını şərtləndirən sosial psixoloji amilləri təhlil etməyi;</p> <p>-normativ etikada əsas yanaşmaların xarakteristikasını izah etməyi;</p> <p>-etik rəhbərlərin şəxsiyyət baxımından sosial – psixoloji portretini formalaşdırmağı;</p> <p>-etik rəhbərlərin fəaliyyət istiqamətləri və prinsiplərini əlaqələndirməyi.</p>
<p>10. İdarəetmə sistemində motivasiyanın sosial – psixoloji aspektləri.</p>	<p>-sosial – psixoloji idarəetmə sistemində motivasiya prosesinin mahiyyətini;</p> <p>-insan tələbatları və motivləri;</p> <p>-təşkilatlarda stimullaşdırma mexanizmlərini;</p> <p>-motivasiyanın məzmun və prosesual nəzəriyyələrini;</p> <p>-müasir motivasiya proqramlarının sosial-psixoloji xarakteristikasını.</p>	<p>-insan tələbatları və motivlərini əlaqəli şəkildə əsaslandırmağı;</p> <p>-təşkilatlarda mövcud olan stimullaşdırma mexanizmlərini sosial – psixoloji kontekstdə şərh etməyi;</p> <p>- motivasiyanın məzmun və prosesual nəzəriyyələrini fərqləndirməyi,</p> <p>- sosial-psixoloji kontekstdə müasir motivasiya proqramlarını əsaslandırmağı.</p>
<p>11. Təşkilati davranış – idarəetmənin sosiologiyası və psixologiyası kontekstində.</p>	<p>-təşkilati davranışın əsası kimi – təşkilatlarda insan münasibətlərini;</p> <p>-təşkilatlarda fərdin davranışını müəyyən edən amilləri;</p> <p>- kommunikativ davranış və effektiv kommunikasiyanı;</p> <p>-təşkilatlarda qrup davranışının xarakteristikasını;</p> <p>-müasir şəraitdə təşkilati davranışın idarə edilməsinin sosial – psixoloji aspektlərini.</p>	<p>-təşkilatlarda fərdin davranışını müəyyən amilləri təhlil etməyi;</p> <p>-kommunikativ davranış və effektiv kommunikasiyanı əlaqələndirməyi;</p> <p>-təşkilatlarda qrup davranışını araşdırmağı;</p> <p>-təşkilati davranışın idarə edilməsinin sosial və psixoloji aspektlərinin əlaqəli şəkildə şərhini.</p>

<p>12. Liderliyin sosiologiyası və psixologiyası.</p>	<p>-liderlik elementlərinin sosial – psixoloji aspektlərini; -liderin emosional intellekt modelini; -lider keyfiyyətləri və cəhətlərini; sosial-psixoloji idarəetmə kontekstində liderlik funksiyalarını; -transformasiya liderliyi və şüuraltının imkanlarından istifadə mexanizmini.</p>	<p>-liderlik elementlərinin sosial və psixoloji aspektlərini əlaqəli şəkildə təhlil etməyi; - liderin emosional intellekt modelini əsaslandırmağı; -lider keyfiyyətləri və uyğun cəhətlərini əlaqələndirməyi; -liderlik funksiyalarının sosial-psixoloji idarəetmə kontekstində şərhini; -transformasiya liderliyi və şüuraltının imkanlarından istifadə mexanizmini əsaslandırmağı.</p>
<p>13. İdarəetmədə qərar qəbulu psixologiyası.</p>	<p>-idarəetmə qərarlarının sosial – psixoloji idarəetmə sistemində mahiyyətini; -idarəetmə qərarlarının təsnifatı və qərar qəbulu prosesinin mərhələlərini; -qərar qəbuluna yanaşma modellərinin xarakteristikasını; -fərdi və qrup qərar qəbulunun psixoloji aspektlərini; - qeyri-müəyyənlik şəraitində qərar qəbulu psixologiyasının əsas cəhətlərini.</p>	<p>- təşkilatlarda qərar qəbulu prosesinin mərhələlərini əlaqələndirməyi; -qərar qəbuluna yanaşma modellərini kompleks şəkildə şərh etməyi; -fərdi və qrup qərar qəbulunun psixoloji aspektlərini izah etməyi; - qərar qəbulu psixologiyasını qeyri-müəyyənlik şəraitində əsaslandırmağı.</p>
<p>14.Ünsiyyətin sosiologiyası və psixologiyası.</p>	<p>-ünsiyyəti – informasiya mübadiləsi və qarşılıqlı təsir prosesi kimi nəzərdən keçirməyi; - təşkilatlarda şəxslərarası münasibətlər və ünsiyyəti; -işgüzar ünsiyyət kontekstləri və prinsiplərini; -psixologiyada sosial persepsiyanın mahiyyətini; -təşkilati və şəxslərarası kommunikasiyaların sosial – psixoloji problemlərini.</p>	<p>- təşkilatlarda şəxslərarası münasibətlər və ünsiyyəti sinergetik şəkildə əlaqələndirməyi; - işgüzar ünsiyyət kontekstləri və prinsiplərini uyğunlaşdırmağı; - psixologiyada sosial persepsiyanın mahiyyətini izah etməyi; -təşkilati və şəxslərarası kommunikasiyaları sosial – psixoloji kontekstdə təhlil etməyi.</p>

<p>15. Münaqişələrin idarə edilməsinin sosial – psixoloji aspektləri.</p>	<p>-təşkilatlarda meydana gələn münaqişələrin mahiyyəti və məzmununu; -münaqişələrin yaranma səbəblərinin diaqnostikası və əsas münaqişə formalarını; - münaqişə amili kimi insanların xarakter tipləri arasındakı ziddiyyətləri; -psixoloji böhranın mahiyyəti və xüsusiyyətlərini; -münaqişələrin sosial – psixoloji kontekstdə inkişaf dinamikası və idarə edilməsi məsələlərini.</p>	<p>- təşkilatlarda meydana gələn münaqişələrin yaranma amillərinin təhlilini; -əsas münaqişə formaları və insanların xarakter tipləri arasında olan ziddiyyətlərin təhlilini; -psixoloji böhranın əsaslandırılmağı; - sosial – psixoloji münaqişələrin idarə edilməsi problemlərinin həlli istiqamətlərini kompleks dəyərləndirməyi.</p>
--	--	---

XII. Seminar-məşğələlər: hazırlıq və qiymətləndirmə

Seminar-məşğələ dərslərində tələbə öz fikirlərini məntiqi ardıcılıqla ifadə və izah etməyi, habelə arqumentlərlə əsaslandırmağı bacarmalıdır. Buna nail olmaq üçün tələbə:

- 1) Seminar məşğələsinin hər bir mövzusu üzrə müzakirəyə çıxarılan suallarla diqqətlə tanış olmalı;
- 2) Müvafiq mühazirə materiallarını diqqətlə öyrənməli;
- 3) Mövzu üzrə tövsiyə edilən ədəbiyyatı oxumalı və öyrənməli;
- 4) Seminar məşğələsində müzakirəyə çıxarılan hər bir sual üzrə qısa çıxış hazırlamalı;
- 5) Mövzu üzrə verilən praktik tapşırıqları və məsələləri yerinə yetirməklə praktik bacarıqlara yiyələnməlidir.

Tələbənin məşğələdəki hər bir cavabı 10 ballıq sistem üzrə 0-10 bal arasında (maksimum 10 bal olmaqla) qiymətləndirilir. Semestrin sonunda smestr ərzində tələbənin bütün cavab balları toplanır və tələbənin cavablarının ümumi sayına bölünməklə orta qiymət (bal) hesablanır.

XIII. Aralıq qiymətləndirmə

Tələbənin aralıq imtahanındakı cavabı 0-30 bal aralığında (maksimum 30 bal) qiymətləndirilir.

XIV. Yekun imtahan

Fənnin tədrisinin sonunda bir dəfə yekun imtahan təşkil olunur. Tələbənin imtahandakı cavabı 0-50 bal aralığında (maksimum 50 bal) qiymətləndirilə bilər. İmtahan yazılı formada və test qaydasında təşkil olunur. Fənn üzrə imtahan sualları yaxud testlər mühazirə mətnləri və məşğələ dərslərinin məzmununa uyğun olaraq tərtib edilir.

Yekun imtahanda tələbə minimum 17 bal toplamazsa, onda imtahana qədər yığılan ballar toplanmır, tələbə bu fəndən krediti qazanmır və onun fənn üzrə akademik borcu qalır.

İmtahanın nəticələrinin qiymətləndirilməsi ilə bağlı tələbənin hər-hansı şikayəti olarsa, tələbə Universitetdə müəyyən olunmuş ümumi qaydalar əsasında Apellyasiya Komissiyasına müraciət edə bilər.

XV. Fənn üzrə yekun qiymətləndirmə

Fənn üzrə tələbələrin yekun biliyi 100 ballıq sistem üzrə qiymətləndirilir. Balların maksimum miqdarı -100 baldır.

Yekun imtahandan sonra tələbənin fənn üzrə topladığı bütün ballar toplanır və yekun qiymət (bal) hesablanır.

İstiqamət	Ballar	Faiz
Seminar dərslərinin nəticəsinə görə	20	20 %
Aralıq imtahanın nəticəsinə görə	30	30 %
Yekun imtahanın nəticəsinə görə	50	50%
Cəmi:	100	100 %

Fənn üzrə semestr ərzində (imtahana qədər və imtahanda) tələbənin topladığı balın yekun miqdarına görə onun yekun biliyi aşağıdakı kimi qiymətləndirilir:

- 51 baldan aşağı olduqda - “qeyri-kafi” – **F**
- 51-60 bal - “qənaətbəxş” – **E**
- 61-70 bal - “kafi” – **D**
- 71-80 bal - “yaxşı” – **C**
- 81-90 bal - “çox yaxşı” – **B**
- 91-100 bal - “əla” – **A**

Tələbənin topladığı yekun bal 51 baldan aşağı olduqda (yəni onun biliyi “qeyri-kafi” qiymətləndirildikdə) tələbə bu fəndən krediti qazanmır və onun fənn üzrə akademik borcu qalır.

Tərtib etdi:



prof. Quliyeva Şəfa