

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой

| | |
|---|---|
| ЮУрГУ | Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета |
| СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП | |
| Кому выдан: Рыльская Е. А. Пользователь: rylskaiaca Дата подписания: 25.06.2024 | |

Е. А. Рыльская

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**дисциплины 1.Ф.С0.10 Организационная психология
для специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности
уровень Специалитет
специализация Психология менеджмента и организационное консультирование
форма обучения очная
кафедра-разработчик Общая психология, психодиагностика и психологическое
консультирование**

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности, утверждённым приказом Минобрнауки от 31.08.2020 № 1137

Зав.кафедрой разработчика,
к.психол.н., доц.

| | |
|--|---|
| ЮУрГУ | Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета |
| СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП | |
| Кому выдан: Морозова С. В. Пользователь: mgorozovasv Дата подписания: 25.06.2024 | |

С. В. Морозова

Разработчик программы,
к.психол.н., доц., заведующий
кафедрой

| | |
|--|---|
| ЮУрГУ | Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе электронного документооборота Южно-Уральского государственного университета |
| СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП | |
| Кому выдан: Морозова С. В. Пользователь: mgorozovasv Дата подписания: 25.06.2024 | |

С. В. Морозова

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины (модуля) является формирование у студентов компетенций, способствующих правильным представлениям о месте, роли и значении ключевых разделов организационной психологии и соответствующей практической области, совершенствование его способности к самостоятельному интеллектуальному профессиональному мышлению и ориентировке в современных прикладных проектах в данной области. Задачи: - раскрыть историю развития и основное содержание предметной области организационной психологии; - сформировать категориальный аппарат, необходимый для анализа и прогнозирования процессов, протекающих в организации; - анализировать важные факторы, предопределяющие дальнейшее развитие организационной психологии, проблемы организационной этики. - анализировать и уметь прогнозировать междисциплинарные исследования организационной психологии - познакомить со спецификой постановки и решения исследовательских задач в области научной и практической деятельности организационного психолога; - познакомить со спецификой выделения психологических проблем для анализа и профилактики; - способствовать формированию у студентов основ профессионального мышления и этики поведения в профессиональной деятельности в организации.

Краткое содержание дисциплины

Дисциплина включает в себя следующие темы: категориальный аппарат организационной психологии; тенденции развития; организационная психология в условиях социально-экономических изменений; организационная психология и научный метод; теории организации; организация и ее характеристики, функции, структура; влияние среды на организацию, жизненный цикл организации; новый взгляд на существование организации и ее структуру; изменение организаций; индивидуальное и групповое поведение; мотивационная основа организационного поведения; организационный конфликт; группы в организации; установки работников в организации; новые тенденции в исследовании жизнеспособности организации и культурной интеграции; влияние новых технологий на деятельность в организации; изменение организаций; изменение характера работы; психология профессионального здоровья; коммуникации в организации: новые формы коммуникации в связи с влиянием технологических изменений (виртуальный асессмент, онлайн-обучение, использование социальных сетей, новые устройства и программные продукты); профессиональный отбор и подбор персонала и использование смежных направлений в работе; проблема власти и лидерства в организации, новые формы контроля и управления персоналом. Временная перспектива: проблема диагностики и изучения; отношение к будущему в организациях; о влиянии изменений на базовые принципы организационной деятельности; Проблема организационной этики, повышения жизнеспособности организации и ее экологии; цели организационного развития, методы развития организации; организационная культура, исследование организационной культуры; профессиональная позиция психолога, изменение роли организационных психологов в связи с влиянием технологических изменений, о новых подходах и методах работы междисциплинарности исследований.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

| Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|---|--|
| УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | <p>Знает: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде; взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды; способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия</p> <p>Умеет: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды; работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия</p> <p>Имеет практический опыт: социального взаимодействия и командной работы; владения навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий; владениями способами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия</p> |
| ПК-4 Способен к психологическому сопровождению системы управления персоналом и деятельности руководителя (клиента) и созданию здоровой, безопасной и продуктивной рабочей среды | <p>Знает: способы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, способы реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп, а также способы и приемы сопровождения системы управления персоналом и деятельности руководителя</p> <p>Умеет: работать с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, реализовывать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; разрабатывать способы и приемы сопровождения системы управления персоналом и деятельности руководителя</p> <p>Имеет практический опыт: работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; владения способами и приемами сопровождения систем управления</p> |

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

| Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана | Перечень последующих дисциплин, видов работ |
|---|--|
| Социология, Социальная психология, Психология труда, Политология | Психология кадрового менеджмента, Тренинговые технологии, Супервизия в деятельности психолога, Суицидальное поведение: диагностика, профилактика, коррекция, Психологические основы профессионального развития и обучения персонала, Психология конфликта, Производственная практика (организационно-управленческая) (8 семестр) |

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

| Дисциплина | Требования |
|------------------|---|
| Социология | Знает: основные понятия социологии, структуру социологического знания, этапы развития социологии; основные концепции социальной структуры, стратификации, социальной мобильности, социализации личности Умеет: давать объективную оценку различным социальным явлениям и процессам, происходящим в обществе; организовывать и руководить группой в целях выявления различных способов решения исследовательских задач социологии Имеет практический опыт: владения навыками проведения эмпирических социальных исследований, представления их результатов |
| Психология труда | Знает: историю становления психологии труда; цели, методологию и методы профессиональной деятельности психолога при решении задач психологии трудовой деятельности; специфику предмета психологии труда и её отношение к смежным дисциплинам, структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы прогнозирования, структуру психограммы специалиста профессионала, специфику профориентации, специалистов на разные должности с структуре предприятия; схему профессионального кадрового резерва специалистов; основы психологического отбора лиц к овладению и осуществлению различных профессиограмм специалистов, особенности психологического профессиоведения; методы изучения субъекта трудовой деятельности, методы профессиональной ориентации, |

| | |
|-----------------------|---|
| | <p>консультации и профотбора; психологические аспекты профилактики травматизма и аварийности Умеет: находить, анализировать и контекстно обрабатывать информацию, полученную из различных источников; применять исторические знания в формировании программ жизнедеятельности, самореализации личности в трудовой деятельности, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности; составлять психограммы специалистов в определенной области деятельности, проводить процедуру профотбора специалистов на разные должности с структуре предприятия, составлять схему профессионального кадрового резерва специалистов, проводить диагностику и профилактику повышения работоспособности и преодоления производственных конфликтов; анализировать формирование и оптимизацию функционирования субъекта труда Имеет практический опыт: проведения дискуссии на темы производственной деятельности; анализа межличностных отношений, применения навыков анализа и оценки профессиональной деятельности специалистов, применения специфики работы со специалистами по профотбору; составления психограмм и профессиограмм профессионального кадрового резерва специалистов, анализ специфики стимулирования труда и оптимизации функциональных состояний сотрудников</p> |
| Социальная психология | <p>Знает: стадии развития малой группы, особенности общения и взаимодействия людей в группе на основе ролевого поведения; основные подходы к организации совместной деятельности в команде, принципы организации и планирования исследований в социальной психологии; современную проблематику, различные концепции и объяснительные модели социальной психологии Умеет: эффективно взаимодействовать с людьми; профессионально воздействовать на уровень развития группы и особенности с целью повышения продуктивности работы в команде, анализировать и сравнивать психологические теории формирования и развития личности и группы Имеет практический опыт: командообразования, использования техник восприятия личности другого и методов управления группой; установления доверительного контакта и диалога, организации самостоятельной работы с научно-методической литературой; логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь</p> |
| Политология | <p>Знает: роль индивидов, групп и организаций в</p> |

| | |
|--|---|
| | политической системе, специфику выполнения базовых политических ролей, способы эффективного взаимодействия с органами государственной власти и структурами гражданского общества Умеет: формулировать общественно значимые цели и определять конвенциональные способы их достижения Имеет практический опыт: практического применения знаний о политике для формулирования общественно значимых целей и определение путей их достижения |
|--|---|

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 74,5 ч. контактной работы

| Вид учебной работы | Всего часов | Распределение по семестрам в часах | |
|---|-------------|------------------------------------|--|
| | | Номер семестра | |
| | | 7 | |
| Общая трудоёмкость дисциплины | 144 | 144 | |
| <i>Аудиторные занятия:</i> | 64 | 64 | |
| Лекции (Л) | 32 | 32 | |
| Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ) | 32 | 32 | |
| Лабораторные работы (ЛР) | 0 | 0 | |
| <i>Самостоятельная работа (CPC)</i> | 69,5 | 69,5 | |
| Написание аннотации, реферата | 31 | 31 | |
| Анализ научных текстов, составление конспекта лекций и выполнение домашнего задания | 20 | 20 | |
| Подготовка к экзамену | 10,5 | 10,5 | |
| Подготовка к контрольным работам | 8 | 8 | |
| Консультации и промежуточная аттестация | 10,5 | 10,5 | |
| Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен) | - | экзамен | |

5. Содержание дисциплины

| № раздела | Наименование разделов дисциплины | Объем аудиторных занятий по видам в часах | | | |
|-----------|--|---|----|----|----|
| | | Всего | Л | ПЗ | ЛР |
| 1 | Современные проблемы организационной психологии | 8 | 4 | 4 | 0 |
| 2 | Организация: теории организации; организация и ее характеристики | 8 | 4 | 4 | 0 |
| 3 | Индивид и организация, группа и организация | 20 | 10 | 10 | 0 |
| 4 | Процессы в организации | 20 | 10 | 10 | 0 |
| 5 | Организационное развитие и изменение, организационная культура. Основные направления работы психолога в организациях | 8 | 4 | 4 | 0 |

5.1. Лекции

| № лекции | № раздела | Наименование или краткое содержание лекционного занятия | Кол-во часов |
|----------|-----------|---|--------------|
| 1-2 | 1 | Современные проблемы организационной психологии: категориальный аппарат организационной психологии; предмет, цели, задачи организационной психологии; тенденции развития; организационная психология в условиях социально-экономических изменений; организационная психология и научный метод. | 4 |
| 3-4 | 2 | Организация: теории организации; организация и ее характеристики, функции, структура; влияние среды на организацию, жизненный цикл организации, новый взгляд на существование организации и ее структуру; изменение организаций. | 4 |
| 5 | 3 | Индивид и организация, группа и организация: индивидуальное и групповое поведение; мотивационная основа организационного поведения; организационный конфликт | 4 |
| 6 | 3 | Индивид и организация, группа и организация: группы в организации; установки работников в организации; исследования жизнеспособности организации и культурной интеграции | 4 |
| 7 | 3 | Индивид и организация, группа и организация: изменение организаций; изменение характера работы; психология профессионального здоровья | 2 |
| 8-9 | 4 | Процессы в организации: коммуникации в организации: формы содержание и их влияние на эффективность организации; новые формы коммуникации в связи с влиянием технологических изменений (виртуальный ассессмент, онлайн-обучение, использование социальных сетей, новые устройства и программные продукты) | 4 |
| 10-11 | 4 | Процессы в организации: профессиональный отбор и подбор персонала и использование смежных направлений в работе; проблема власти и лидерства в организации, основные компетенции руководителей организаций, необходимые для осуществления власти; новые формы контроля и управления персоналом | 4 |
| 12 | 4 | Процессы в организации; организационная психология: о влиянии изменений на базовые принципы организационной деятельности; Проблема организационной этики | 2 |
| 13 | 5 | Организационное развитие и изменение, организационная культура. влияние организационной культуры на деятельность организации, принципы и методы формирования организационной культуры, исследование организационной культуры. Основные направления работы психолога в организациях. профессиональная позиция психолога, изменение роли организационных психологов в связи с влиянием технологических изменений, о новых подходах и методах работы и междисциплинарности исследований. | 4 |

5.2. Практические занятия, семинары

| № занятия | № раздела | Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара | Кол-во часов |
|-----------|-----------|---|--------------|
| 1-2 | 1 | Современные проблемы организационной психологии, Организационная психология как наука - история становления, цели, организация как структура. Организация как управление. | 4 |
| 3 | 2 | Организация: теории организации; организация и ее характеристики, функции, структура; влияние среды на организацию, жизненный цикл организации; новый взгляд на существование организации и ее структуру; | 4 |

| | | | |
|------|---|---|---|
| | | изменение организаций | |
| 4 | 3 | Индивид и организация, группа и организация: индивидуальное и групповое поведение; мотивационная основа организационного поведения; организационный конфликт | 5 |
| 5 | 3 | Индивид и организация. Влияние новых технологий на деятельность в организации; изменение организаций; изменение характера работы; психология профессионального здоровья | 5 |
| 6 | 4 | Процессы в организации: коммуникации в организации: ; влияние новых технологий на деятельность в организации; изменение организаций; изменение характера работы; психология профессионального здоровья | 4 |
| 7-8 | 4 | Процессы в организации: Временная перспектива: проблема диагностики и изучения; отношение к будущему в организациях. Влияние изменений на базовые принципы организационной деятельности. Проблема организационной этики, повышения жизнеспособности организации и ее экологии. | 6 |
| 9-10 | 5 | Организационное развитие и изменение, организационная культура. влияние организационной культуры на деятельность организации, принципы и методы формирования организационной культуры, исследование организационной культуры. Основные направления работы психолога в организациях. профессиональная позиция психолога, изменение роли организационных психологов в связи с влиянием технологических изменений, о новых подходах и методах работы и междисциплинарности исследований. | 4 |

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

| Выполнение СРС | | | |
|---|--|---------|--------------|
| Подвид СРС | Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс | Семестр | Кол-во часов |
| Написание аннотации, реферата | Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития Хрестоматия А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М.: Радикс, 1995. - 443,[1] с. | 7 | 31 |
| Анализ научных текстов, составление конспекта лекций и выполнение домашнего задания | Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития Хрестоматия А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М.: Радикс, 1995. - 443,[1] с. | 7 | 20 |
| Подготовка к экзамену | Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития Хрестоматия А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М.: Радикс, 1995. - 443,[1] с. Станкин, М. И. Психология управления [Текст] практическое пособие М. И. Станкин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: | 7 | 10,5 |

| | | | | |
|----------------------------------|--|--|---|---|
| | | Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 365 с. | | |
| Подготовка к контрольным работам | | Станкин, М. И. Психология управления [Текст] практ. пособие М. И. Станкин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 365 с. | 7 | 8 |

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

| № КМ | Се-мestr | Вид контроля | Название контрольного мероприятия | Вес | Макс. балл | Порядок начисления баллов | Учи-тыва-ется в ПА |
|------|----------|------------------|---|-----|------------|---|--------------------|
| 1 | 7 | Текущий контроль | Анализ статьи | 0,1 | 5 | Статья качественно и полно проанализирована по следующим критериям: оценка авторитетности автора и издания, актуальность исследования, новизна, стилистический анализ, обзор использованной литературы, факторный анализ: доказательная база и достоверность фактов, критический анализ, выводы – 5 баллов, 4- анализ сделан верно, нет критического анализа, вывод формальный или отсутствует; 3 балла - анализ сделан поверхностно, формально; 2 балла- работа не является анализом, не соответствует требованиям; 1 балл - работа содержит название, в работе формально представлен текст; 0 баллов - работа не сдана. | экзамен |
| 2 | 7 | Текущий контроль | Практическое задание. Профиль организаций | 0,1 | 5 | 5 баллов – студент дает полный анализ (количественный и качественный) ситуации, приводит аргументированные пояснения ситуации, грамотно предлагает возможные варианты решения проблемы, есть выводы; 4 баллов – студент дает не достаточно глубокий анализ ситуации, но приводит грамотные ее объяснения, логично предлагает варианты решения проблемы, есть выводы; 3 баллов – студент дает не полный | экзамен |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|---|-----|---|--|---------|
| | | | | | | анализ (количественный или качественный ситуации, , , предлагает не достаточно обоснованный вариант ее решения, нет выводов. 2 балла – при анализе практической ситуации студент не обосновывает его, ошибки в представленных примерах, нет выводов . 1 балл – не понимает задания, не может анализировать ситуацию, студент нет выводов; 0 баллов – работа не выполнена | |
| 3 | 7 | Текущий контроль | Практическое задание. Заказ от организации. | 0,1 | 2 | Определены основные критерии для работы с командой в условиях инновационной, проектной деятельности; выделены роли в команде и приведены не менее 3 аргументов выбора; выработаны стратегии командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели в условиях конкретной деятельности – 2 балла; Критерии не обозначены, проблема формально обозначена; не выделены роли в команде отбор членов команды для достижения поставленной цели в условиях проектной деятельности; Стратегия обозначена, но без учета условий командной работы в проектной деятельности – 1 балл; задание не выполнено – 0 баллов. | экзамен |
| 4 | 7 | Текущий контроль | Эссе.Индивидуальное и групповое поведение | 0,1 | 5 | 5 баллов – студент формулирует ясные тезисы, которые доказывает в эссе; в основной части представляет их аргументацию, и в заключении четко и прямо формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе тезисами, эссе четко структурировано и логично выстроено; соблюден баланс между теоретической и практической частями (интерпретацией, применением теории к проблеме, обсуждаемой в эссе). 4 балла – студент не достаточно формулирует ясные тезисы, которые доказывает в эссе; но в основной части представляет их аргументацию, и в заключении четко и прямо формулирует выводы, которые соотносятся с | экзамен |

| | | | | | | | |
|---|---|------------------|--|-----|---|---|---------|
| | | | | | | заявленными вначале эссе тезисами, эссе четко структурировано и логично выстроено 3 балла – студент дает не достаточно формулирует ясные тезисы, которые не может доказать в эссе; но в основной части представляет их аргументацию, и в заключении формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе тезисами, эссе достаточно структурировано. 2 балла – студенту не удалось формулировать ясные тезисы, которые не может доказать в эссе; в основной части не представляет их аргументацию, и в заключении не формулированы выводы, эссе не имеет своей структуры и логики изложения. 1 балл – не понимает задания, стиль изложение не в форме Эссе; текст представлен формально 0 баллов – работа не выполнена | |
| 5 | 7 | Текущий контроль | Кейс-задание. Формирование организационной культуры компании | 0,1 | 2 | Определены основные критерии для организационной культуры, проблема обозначена; определены этапы работы – 2 балла; Критерии не обозначены, проблема формально обозначена; не прописаны этапы работы – 1 балл; задание не выполнено – 0 баллов. | экзамен |
| 6 | 7 | Текущий контроль | Эссе. Профессиональная позиция организационного психолога | 0,1 | 5 | 5 баллов – студент формулирует ясные тезисы, которые доказывает в эссе; в основной части представляет их аргументацию, и в заключении четко и прямо формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе тезисами, эссе четко структурировано и логично выстроено; соблюден баланс между теоретической и практической частями (интерпретацией, применением теории к проблеме, обсуждаемой в эссе). 4 балла – студент не достаточно формулирует ясные тезисы, которые доказывает в эссе; но в основной части представляет их аргументацию, и в заключении четко и прямо формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе | экзамен |

| | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|---------------|---|----|--|---------|
| | | | | | | тезисами, эссе четко структурировано и логично выстроено 3 балла – студент дает не достаточно формулирует ясные тезисы, которые не может доказать в эссе; но в основной части представляет их аргументацию, и в заключении формулирует выводы, которые соотносятся с заявленными вначале эссе тезисами, эссе достаточно структурировано. 2 балла – студенту не удалось формулировать ясные тезисы, которые не может доказать в эссе; в основной части не представляет их аргументацию, и в заключении не формулированы выводы, эссе не имеет своей структуры и логики изложения. 1 балл – не понимает задания, стиль изложение не в форме Эссе; текст представлен формально 0 баллов – работа не выполнена | |
| 7 | 7 | Промежуточная аттестация | Итоговый тест | - | 40 | Экзамен проводится в форме тестирования. Тест содержит 40 вопросов по всем темам курса. Правильный ответ - 1 балл, неправильный ответ - 0 баллов. | экзамен |

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

| Вид промежуточной аттестации | Процедура проведения | Критерии оценивания |
|------------------------------|---|---|
| экзамен | Рейтинг обучающегося по дисциплине определяется только по результатам текущего контроля. Студент может принимать участие в промежуточной аттестации для повышения своего рейтинга. Промежуточная аттестация осуществляется в форме тестирования. Максимальное количество баллов за промежуточную аттестацию – 40. Отлично: рейтинг обучающегося по дисциплине составляет 85 -100%. Хорошо: рейтинг обучающегося составляет 75 - 84%. Удовлетворительно: рейтинг обучающегося составляет 60 - 74%. Неудовлетворительно: рейтинг обучающегося составляет 0 - 59%. | В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения |

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

| Компетенции | Результаты обучения | № КМ | | | | | | |
|-------------|---|------|---|---|---|----|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| УК-3 | Знает: концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде; взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды; способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия | +++ | | | | ++ | | |

| | | |
|------|---|-------|
| УК-3 | Умеет: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; взаимодействовать с коллективом для обеспечения успешной работы; реализовать себя внутри команды; работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия | +++ + |
| УК-3 | Имеет практический опыт: социального взаимодействия и командной работы; владения навыками предвидения результатов (последствий) как личных, так и коллективных действий; владениями способами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические и культурные различия | +++ + |
| ПК-4 | Знает: способы работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, способы реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп, а также способы и приемы сопровождения системы управления персоналом и деятельности руководителя | + + + |
| ПК-4 | Умеет: работать с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса, реализовывать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; разрабатывать способы и приемы сопровождения системы управления персоналом и деятельности руководителя | + + |
| ПК-4 | Имеет практический опыт: работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп; владения способами и приемами сопровождения систем управления персоналом и деятельности руководителя | + + |

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

a) основная литература:

- Станкин, М. И. Психология управления [Текст] / практ. пособие М. И. Станкин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. - 365 с.

б) дополнительная литература:

- Карпов, А. В. Психология менеджмента [Текст] / учеб. пособие для вузов А. В. Карпов. - М.: Гардарики, 2006. - 582 с. ил.
- Манникова, Е. Н. Психология управления [Текст] / учеб. пособие Е. Н. Манникова. - 2-е изд. - М.: Дашков и К, 2008
- Розанова, В. А. Психология управления [Текст] / учеб. пособие В. А. Розанова. - Изд. 5-е, перераб. и доп. - М.: Альфа-Пресс, 2009. - 378, [3] с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Вопросы психологии науч. журн. Рос. Акад. образования,
Коллектив ред. журнал. - М., 1955-

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Психология управления: учебное пособие для практических занятий/ С.В. Морозова.-Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2009.-62с.
2. Вопросы и методические материалы для подготовки к экзамену
3. Шакурова З.А. Управление персоналом: учебное пособие/З.А. Шакурова, Л.П. Паршукова, Н.В. Маркус. - Челябинск: Издательский центр мЮУрГУ, 2010.-98с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Вопросы и методические материалы для подготовки к экзамену

Электронная учебно-методическая документация

| № | Вид литературы | Наименование ресурса в электронной форме | Библиографическое описание |
|---|----------------|--|---|
| 1 | Журналы | eLIBRARY.RU | Организационная психология https://www.elibrary.ru/title_about.asp?id=40161 |
| 2 | Журналы | eLIBRARY.RU | ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА https://www.elibrary.ru/title_about_new.asp?id=63589 |

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)" -Портал "Электронный ЮУрГУ"
(<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. -База данных polpred (обзор СМИ)(бессрочно)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

| Вид занятий | № ауд. | Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий |
|---------------------------------|---------|--|
| Практические занятия и семинары | 255 (2) | Переносное компьютерное оборудование: проектор, ноутбук, колонки. |
| Лекции | 255 (2) | Переносное компьютерное оборудование: проектор, ноутбук, колонки. |