

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

« _____ » _____ 2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.04 Организационная психология

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки академическая
(академическая / прикладная)

Форма обучения очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника магистр
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины
составлена в соответствии с Федеральным государственным
образовательным стандартом высшего образования по направлению
подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Программу составила:

Б.А. Ясвко, д.психол.наук, профессор



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры
управления персоналом и организационной психологии
протокол № 12 « 03 » мая 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Лузаков А.А.

фамилия, инициалы


подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры
управления персоналом и организационной психологии
протокол № 12 « 03 » мая 2017г.

Заведующий кафедрой (выпускающей) Лузаков А.А.

фамилия, инициалы


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета
управления и психологии

протокол № 6 « 04 » мая 2017г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

фамилия, инициалы


подпись

Рецензенты:

1. Горская Г.Б. – д.психол.наук, заведующая кафедрой психологии КГУФК
2. Ожигова Л.Н. – д.психол.наук, профессор кафедры психологии личности и общей психологии КубГУ

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Знакомство с предметной областью, методологией и эмпирической направленностью исследований в новой комплексной научно-практической дисциплине – организационной психологии, интенсивно развивающейся на стыке психологии труда, социальной психологии, психологии управления и экономической психологии. Основная направленность курса состоит в освоении системной стратегии анализа трудовой деятельности человека и профессиональных групп, психологических факторов, влияющих на эффективность организационных взаимодействий. Внимание акцентируется на методах и формах работы психолога-практика, работающего в сфере организационного консультирования.

1.2 Задачи дисциплины.

- ознакомление с основными концепциями и методами анализа организаций, сложившимися в рамках традиционных и системного подходов;
- формирование представлений о проблемных областях исследования на трех уровнях организационных взаимодействий («человек – работа», «специалист - рабочая группа», «служащий – организация»);
- знакомство с методическими приемами сбора информации и техниками анализа данных, используемых при решении организационно-психологических проблем;
- приобретение знаний об основных формах профессиональной деятельности менеджера по персоналу, психолога в организациях, направленных на оптимизацию различных аспектов организационных взаимодействий.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Организационная психология» является обязательной дисциплиной Учебного плана Магистерской программы 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации». Содержание курса позволяет интегрировать сведения о различных формах индивидуального и группового поведения человека в процессе осуществления организованной трудовой деятельности, полученных в курсах: «Теория организации и организационного проектирования»; «Организационное поведение»; «Современные проблемы менеджмента»; «Современные проблемы управления персоналом»; «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»; «Управление организационной культурой»; «Подбор и оценка персонала»; «Психологическое консультирование в менеджменте»; «Развитие личностных компетенций руководителя»; «Профилактика профессионального стресса» и смежных дисциплин. Такая интеграция является необходимым условием овладения выпускником стратегиями и тактиками реализации разных психологических аспектов управления персоналом организации.

Данная учебная дисциплина базируется на следующих дисциплинах учебного плана: «Теория организации и организационного проектирования»; «Подбор и оценка персонала»; «Современные проблемы менеджмента».

Предмет «Организационная психология» обеспечивает изучение дисциплин: «Организационное поведение»; «Технологии управления развитием персонала»; «Обучение и развитие персонала»; «Социальное партнерство в организациях»; «Профилактика профессионального стресса»; «Особенности управления человеческими ресурсами в образовательных и медицинских учреждениях»; «Развитие личностных компетенций руководителя»; «Психологическое консультирование в менеджменте».

Коды компетенций: ПК-9; ПК-34; ПК-35; ПК-36

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций: ПК-9; ПК-34; ПК-35; ПК-36.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	современные концепции организационной психологии, организаций, системы менеджмента и принципы разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, выбора оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	разрабатывать программы актуальных мер по созданию комфортных условий труда в организации здравоохранения (образования), выбора оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	методами психологической диагностики организационных процессов на микро-, мезо- и макро-уровнях; умением на основе анализа диагностических данных разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
2.	ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	современных организационно-психологических, социально-психологических технологий в работе с персоналом	разрабатывать и внедрять планы социального развития организации на основе организационно-психологических технологий и методов	навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом на микро-, мезо- и макро-уровнях
3.	ПК-35	владением навыками организации	основы концепций	организовывать	навыками управления

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		управления конфликтами и стрессами, способностью лично участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	организационных конфликтов и организационных стрессов для организации посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	посредническую, социально-профилактическую и консультационную деятельность по управлению конфликтами и стрессами в организации	конфликтами в организации, построения внутриорганизационных коммуникаций на мезо- и макро-уровнях
4.	ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	основы здоровьесберегающих технологий в организации, концепции профессиональной адаптации, рисков развития дезадапционных состояний работников	разрабатывать программы обеспечения и поддержания профессионального здоровья сотрудников, выявлять «мишени» сберегающего воздействия, разрабатывать индивидуальные маршруты поддержания физического и душевного здоровья сотрудников	приемами и методами профилактики профессионального стресса; навыками создания центров / рекреаций психологической разгрузки

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		В			

Аудиторные занятия (всего)	28	28			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	20	20			
Самостоятельная работа (всего)	44	44			
В том числе:					
Эссе	8	8			
Реферат	12	12			
Карты-схемы	20	20			
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	4	4			
Общая трудоемкость	час	72	72		
	зач. ед.	2	2		

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице
(для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
			2	В	
Аудиторные занятия (всего)	16		16		
В том числе:					
Занятия лекционного типа	6		6		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	10		10		
Самостоятельная работа (всего)	56		56		
В том числе:					
Курсовая работа	10		10		
КСР	10		10		
Эссе	2		2		
Реферат	16		16		
Карты-схемы	14		24		
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	4			4	
Общая трудоемкость	час	72	72		
	зач. ед.	2	2		

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 2 семестре (очная, заочная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Личность работника и его трудовая деятельность	24/24	2/1	6/3		14/16
2.	Организация и персонал	24/24	2/1	6/3		14/16
3.	Организационная власть и лидерство	24/24	4/2	8/4		16/24
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72/72	8/4	20/10		44/56

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Личность работника и его трудовая деятельность	Анализ профессиональной направленности личности. Профессионализм и компетентность работника (психологический аспект). Профессиональная адаптация. Ценностно-смысловая, мотивационная сфера субъекта труда.	Эссе: «Моя профессиональная карьера»
2	Организация и персонал	Организация как социальное явление. Концепции организации. Оплачиваемая работа. Мезо-уровневые маркеры организации. Особенности системы подбора кадров в лечебных учреждениях: источники кадрового пополнения; конкурсная основа; проблема дефицита кадров. Отбор персонала. Учет «конгруэнтности» индивидуально-личностных характеристик профессионала требованиям трудового поста.	Рефераты по темам концепций организации и предмета организационной психологии
3	Организационная власть и лидерство	Личность как субъект управления. Концепции типов и стилей управления. Управленческий интеллект. Управленческие компетенции. Самоменеджмент. Профессиональный и организационный стресс. Организационная культура. Социальный капитал организации.	выполнение диагностических процедур по методикам: «Управленческая решетка»; «Моя профессиональная деятельность»; «Я сам»

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4

–	Личность работника и его трудовая деятельность	<i>Тема 1. Анализ профессиональной направленности личности.</i> <u>Практикум.</u> Цель: отработка навыка применения методики «Опросник профессиональных предпочтений» Дж. Холланда при анализе типологии профессиональной направленности работника (в подборе и отборе персонала; в аттестации кадров; в решении вопроса карьерного продвижения) <i>Тема 2. Профессионализм и компетентность работника (психологический аспект)</i> <u>Семинар.</u> Цель: Обсуждение результатов самостоятельного изучения основных аспектов темы с использованием дополнительной литературы, выполненных эссе и рефератов. <i>Тема 3. Профессиональная адаптация</i> <u>Семинар.</u> Профессиональная адаптация как процесс становления и восстановления динамического равновесия в системе «субъект труда – профессиональная среда». Этапы профессиональной адаптации. Критерии психической адаптации в профессиональной деятельности. Профессиональные дезадаптации. Факторы риска. <u>Практикум.</u> Отработка навыков применения методов анализа динамики функциональных состояний работоспособности и профессионального выгорания для формирования способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; умения оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития.	«Опросник профессиональных предпочтений» Дж. Холланда анализ результатов тестирования эссе «Я – профессионал». Рефераты Проекты программ повышения эффективности использования и развития персонала; умения оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития
–	Организация и персонал	<i>Тема 4. Ценностно-смысловая, мотивационная сфера субъекта труда</i> <u>Семинар.</u> Основные теоретические концепции профессиональной мотивации и их эмпирическая проверка. Отечественные концепции трудовой мотивации и профессиональной направленности личности. Мотивация персонала: цели, задачи, организационные формы.	

		<u>Практикум.</u> Цель: овладение навыками применения методов диагностики состояния профессиональной мотивации работника, группы; понимания средств, доступных для HR-менеджера, в решении проблемы трудовой мотивации. <i>Тема 5. Производственные (организационные) структуры.</i> Группа, групповая динамика. Межличностные отношения. Организационная идентичность. Организационная лояльность. <i>Тема 6. Организационное лидерство.</i> Особенности управления группой. Компетентностная готовность «линейных» менеджеров к управленческой деятельности.	Диагностика соотношения мотивации успеха и избегания неудач; системы профессиональных ценностей сотрудников организации (Опросник Ричи-Мартина). Диагностика демонстрируемой лояльности и профессиональной идентичности Самоменеджмент («Я сам»; «Моя профессиональная деятельность»)
—	Организационная власть и лидерство	<i>Тема 7. Организационное лидерство.</i> Современные концепции лидерства. От Левина – к Миссуми: развитие представлений о психологии лидерства и власти в организации. <i>Тема 8. Социальный капитал организации.</i> Понятие социального капитала. Основные маркеры СК. Доверие: концепции и инструменты измерения. <i>Тема 9. Организационная культура.</i> Организационная культура как предмет организационной психологии. Основные концепции организационной культуры и проблема их операционализации. Организационная культура как фактор адаптации персонала и успешности бизнеса. <i>Тема 10. Роль менеджера по персоналу в формировании и укреплении социального капитала организации.</i> Организационные кризисы: внешние и внутренние факторы. Организационные конфликты. Программы развития социального капитала организации средствами HR-менеджмента.	Диагностика «Управленческая решетка» Диагностика типов межличностного доверия в группе Рефераты по теме. Проекты программ развития социального капитала организации средствами HR-

			менеджмента
--	--	--	-------------

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия - не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

- 1) Роль профессиональной идентичности и организационной лояльности в адаптации персонала.
- 2) Психологическая компетентность в системе профессионально важных качеств менеджера по персоналу
- 3) Роль менеджера по персоналу в формировании организационной идентичности персонала
- 4) Работа менеджера по персоналу с производственным стрессом и стрессогенными ситуациями
- 5) Становление организационной лояльности в процессе обучения и адаптации персонала

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Личность работника и его трудовая деятельность	1) Ясько Б.А. Введение в организационную психологию: учебное пособие. 2-е изд. испр. и доп. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. 2) Ясько Б.А. Организационная психология здравоохранения: Монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. Раздел 1. 3) Занковский А.Н. Организационная психология. учебное пособие для вузов. – М.: Форум, 2012. Разделы 1-2
2	Организация и персонал	1) Ясько Б.А. Введение в организационную психологию: учебное пособие. 2-е изд. испр. и доп. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. 2) Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" www.biblioclub.ru ➤ Рогов Е. И. Организационная психология. Учебник 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮРАЙТ, 2012
3	Организационная власть и лидерство	1) Ясько Б.А. Введение в организационную психологию: учебное пособие. 2-е изд. испр. и доп. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. 2) Ясько Б.А. Организационная психология здравоохранения: Монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. Раздел 3-5. 3) Занковский А.Н. Организационная психология. учебное

		пособие для вузов. – М.: Форум, 2012. Разделы 3-4. 4) Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" www.biblioclub.ru Рогов Е. И. Организационная психология. Учебник 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮРАЙТ, 2012
--	--	---

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: проблемные лекции, дискуссии, семинар малыми группами, анализ конкретных ситуаций.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Примерные задания текущего контроля:

Тема 1. Анализ профессиональной направленности личности

«Опросник профессиональных предпочтений» Дж. Холланда: анализ результатов тестирования.

Тема 2. Профессионализм и компетентность работника (психологический аспект).

Эссе «Я – профессионал». Рефераты: «Современные концепции и практические подходы к разработке профессиональных (должностных) корпоративных стандартов».

Тема 3. Профессиональная адаптация. Проекты программ повышения эффективности использования и развития персонала; умения оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития.

Тема 4. Ценностно-смысловая, мотивационная сфера субъекта труда

Диагностика соотношения мотивации успеха и избегания неудач; системы профессиональных ценностей сотрудников организации (Опросник Ричи- Мартина).

Тема 5. Производственные (организационные) структуры.

Анализ результатов диагностики демонстрируемой лояльности и профессиональной идентичности персонала организации.

Тема 6. Организационное лидерство. Методика «Самоменеджмент». Анализ результатов диагностики с применением тестов «Я сам»; «Моя профессиональная деятельность».

Тема 7. Организационное лидерство. Современные концепции организационного лидерства. Инструмент определения управленческого стиля «Управленческая решетка».

Тема 8. Социальный капитал организации. Понятие социального капитала, его организационно-психологические маркеры. Диагностика типов межличностного доверия в группе.

Тема 9. Организационная культура. Рефераты по теме (см. тем список рефератов).

Тема 10. Роль менеджера по персоналу в формировании и укреплении социального капитала организации. Проекты программ развития социального капитала организации средствами HR-менеджмента.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

ПК-9; ПК-34; ПК-35; ПК-36

№	Контролируемая дидактическая единица	Коды формируемых компетенций	Кол-во тестовых заданий	Другие оценочные средства	
				вид	кол-во
1	Личность работника и его трудовая деятельность	ПК-9; ПК-34		тексты эссе	1
2	Организация и персонал	ПК-34		рефераты	1
3.	Организационная власть и лидерство	ПК-34; ПК-35; ПК-36		рефераты	1
	Всего:				3

Вопросы к экзамену по курсу «Организационная психология» (примерный перечень)

- 1) Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
- 2) История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
- 3) Междисциплинарные связи организационной психологии.
- 4) Понятия «труд», «работа», организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.
- 5) Классические теории организаций.
- 6) Системные теории организаций.
- 7) Понятие организации как социотехнической системы.
- 8) Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
- 9) Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
- 10) Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель).

- 11) Цели организации, их иерархическая структура.
- 12) Распределение функций и спецификация задач персонала в организации, понятие технологии.
- 13) Структурное строение организаций, основные структурообразующие факторы.
- 14) Рабочее время, пространственная локализация и внутриорганизационные связи.
- 15) Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
- 16) Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
- 17) Методы системно-структурного анализа организации.
- 18) Иерархический уровни анализа деятельности человека в организации.
- 19) Стресс факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
- 20) Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
- 21) Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
- 22) Значимость и субъективный смысл труда.
- 23) Ценности и групповые нормы.
- 24) «Рабочие команды», групповые взаимодействия и ролевые позиции.
- 25) Руководство и лидерство, лидерские позиции.
- 26) Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель – группа».
- 27) Внутригрупповые конфликты, способы разрешения.
- 28) Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
- 29) Реализация властных функций в организации.
- 30) Системы оплаты и вознаграждения за труд, влияние на качество труда.
- 31) Социокультурные и организационные нормы труда.
- 32) Организационные ценности.
- 33) Понятие организационной культуры.
- 34) Основные типы организационных культур.
- 35) Основные функциональные роли менеджера по персоналу в организациях

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

5.1 Основная литература:

1. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов : учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / А. Л. Свенцицкий ; [С.-Петерб. гос. ун-т]. - Москва : Юрайт, 2017. - 504 с.

2. Ясько Б.А. Введение в организационную психологию: учебное пособие. 2-е изд. испр. и доп. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013.

3. Ясько Б.А. Организационная психология здравоохранения: Монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013..

4. *Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE"*

www.biblioclub.ru

➤ [Рогов Е. И. Организационная психология. Учебник](#) 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮРАЙТ, 2012.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1.Ясько Б.А. Психологическое консультирование в менеджменте : Монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017.

2.Занковский А.Н. Психология лидерства. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

3.Иванова Е.М., Носкова О.Г., Чернышева О.Н. Спецпрактикум по психологическому изучению профессиональной деятельности. Учебное пособие. М.: Изд-во МГУ, 2002.

4.Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

5.Кирхлер Э. Мотивация в организациях. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2008.

6.Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010.

7.Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2009

5.3. Периодические издания:

«Управление персоналом», «Интеллектуальные ресурсы в управлении персоналом», «Вопросы психологии», «Психологическая диагностика».

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1.Российское образование, федеральный портал [Официальный сайт] — [URL: http://www.edu.ru](http://www.edu.ru)

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной деятельности, при которой предполагается определенный уровень самостоятельности студента во всех ее структурных компонентах: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции с диалектическим переходом от выполнения простейших видов работы к более сложным, носящим поисковый характер.

Целью самостоятельной работы является формирование метакогнитивных способностей обучающихся, их готовности к непрерывному самообразованию. В связи с этим решается ряд задач: закрепление и углубление полученных знаний, обучение студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовка к предстоящим занятиям и зачету. Самостоятельная работа предусматривает в основном следующие виды учебной деятельности: разработка рефератов, написание эссе, подготовку и выполнение заданий в соответствии с учебной программой (психологическая диагностика, анализ и интерпретация результатов).

Тематика заданий для самостоятельной работы

Теоретическая часть предполагает подготовку к семинарским занятиям, согласно учебного плана.

Тематика рефератов (темы конкретизируются индивидуально магистрантом, в соответствии с выбранной проблемой):

- 1) Образ субъекта труда и его специфика в профессии «Менеджер по персоналу»
- 2) Образ объекта труда и его специфика в профессии «Менеджер по персоналу»
- 3) Специфика субъект-объектных и субъект-субъектных отношений в профессии «Менеджер по персоналу».
- 4) «Конфликтующие реальности» в процессе профессионализации личности
- 5) Концепция организационной культуры Э. Шейна
- 6) Профессиональная, региональная ментальность и ее отражение в элементах организационной культуры
- 7) Связь организационной культуры с нормативными характеристиками профессии и профессиональной среды (на примере конкретных видов профессий и организаций)
- 8) Диагностика и интерпретация привлекательности организационной среды
- 9) Концепции социального капитала
- 10) Доверие как организационно-психологический феномен
- 11) Организационная идентичность и лояльность персонала

Тематика эссе:

- 1) «Моя профессиональная карьера»;
- 2) «Я – профессионал»
- 3) «Доверие как маркер социального капитала»;
- 4) «Концепция лидерства Т. Базарова»
- 5) «Двухфакторные модели лидерства»

Практическая часть:

Психодиагностические процедуры с предоставлением к обсуждению на семинарах-практикумах, соответственно тематике семинаров и выделенных в них методик (см. раздел 2.3.2).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Компьютер, снабженный соответствующим программным обеспечением и средства телекоммуникаций вместе с размещенной на них информацией.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «WindowsMediaPlayer»).

Программы для демонстрации и создания презентаций («MicrosoftPowerPoint»).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)
3. Электронная библиотечная система издательства «Лань».
4. Электронная библиотечная система "ZNANIUM.COM".
5. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных.
6. Национальная электронная библиотека (НЭБ).
7. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Образовательный процесс организуется на факультете Управления и психологии. В составе используемых площадей имеются 5 аудиторий для лекционных и практических занятий, 3 компьютерных классов, 4 мультимедийные аудитории с выходом в Интернет библиотека, включающая читальные залы, конференц-зал.

Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам и сформированной по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы.

Для проведения лекционных и семинарских занятий по данному курсу (показ презентаций) необходим ноутбук и проектор.

Все студенты обеспечены учебным пособием: Ясько Б.А. Введение в организационную психологию (Изд-во КуГУ, 2013. Гриф РАО).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук).
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой
3.	Групповые (индивидуальные)	Аудитория, оснащенная презентационной техникой

	консультации	(проектор, экран, компьютер/ноутбук).
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук).
5.	Курсовое проектирование	Кабинет для выполнения курсовых работ
6.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

