

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

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

подпись

« 01 »

июня

2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Организационная психология

Направление подготовки/специальность 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом
организации

Программа подготовки академическая

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составил(и):

Ясько Бэла Аслановна, д.психол.наук, профессор


ПОДПИСЬ

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «25» мая 2016 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков


ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 5 от 27 мая 2016 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.



Рецензенты:

Горская Г.Б. – д.психол.наук, заведующая кафедрой психологии RUEAR

Ожигова Л.Н. - д.психол.наук, профессор кафедры психологии личности и общей психологии

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 компете нции	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 управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	основы концепций организационных конфликтов и организационных стрессов для организации посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	организовывать посредническую, социально-профилактическую и консультационную деятельность по управлению конфликтами и стрессами в организации	навыками управления конфликтами в организации, построения внутриорганизационных коммуникаций на мезо- и макро-уровнях
4.	ПК-36	владением знаниями и умениями	основы здоровьесберега	разрабатывать программы	приемами и методами

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		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	ющих технологий в организации, концепции профессиональной адаптации, рисков развития дезадаптационных состояний работников	обеспечения и поддержания профессионального здоровья сотрудников, выявлять «мишени» сберегающего воздействия, разрабатывать индивидуальные маршруты поддержания физического и душевного здоровья сотрудников	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 магистрантов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Семестр			
		6/В			
Контактные часы	28,3	28,3			
Аудиторные занятия (всего)	28	28			
В том числе:					
Занятия лекционного типа		8			
Занятия семинарского типа		20			
Самостоятельная работа (всего)	17	17			
ИКР	0,3	0,3			
Контроль	26,7	26,7			
Общая трудоемкость час зач. ед.	72	72			
	2	2			

(для магистрантов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс/Сессия			
		6/1	6/2		
Контактные часы	16,3				
Аудиторные занятия (всего)	16	16			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4	4			
Занятия семинарского типа	12	12			
Самостоятельная работа (всего)	47	20	27		
ИКР	0,3		0,3		
Контроль	8,7		8,7		
Общая трудоемкость час	72	36	36		

зач. ед.	2				
----------	---	--	--	--	--

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
(очная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СРС
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Личность работника и его трудовая деятельность	8	2	4		2
2.	Организация и персонал	15	2	8		5
3.	Организационная власть и лидерство	22	4	8		10
	Контроль	26,7				
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	8	20	0,3	17

(заочная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СРС
			Л	ПЗ	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Личность работника и его трудовая деятельность	16	2	4		10
2.	Организация и персонал	26	2	4		20
3.	Организационная власть и лидерство	31		4		17
	Контроль	8,7				
	<i>Итого по дисциплине:</i>	72	4	12	0,3	47

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.	Участие в дискуссии
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.	Участие в дискуссии
3	Организационная	Личность как субъект управления. Концепции	Участие в

	власть и лидерство	типов и стилей управления. Управленческий интеллект. Управленческие компетенции. Самоменеджмент. Профессиональный и организационный стресс. Организационная культура. Социальный капитал организации.	дискуссии
--	--------------------	---	-----------

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> 1) Анализ профессиональной направленности личности. 2) Профессионализм и компетентность работника (психологический аспект). 3) Профессиональная адаптация. 4) Ценностно-смысловая, мотивационная сфера субъекта труда. 5) «Опросник профессиональных предпочтений» Дж. Холланда: анализ результатов тестирования. <i>Тема 2. Профессионализм и компетентность работника (психологический аспект).</i> 1) Эссе «Я – профессионал». 2) Реферат: «Современные концепции и практические подходы к разработке профессиональных (должностных) корпоративных стандартов». 3) Обсуждение результатов самостоятельного изучения основных аспектов темы с использованием дополнительной литературы, выполненных эссе и рефератов. <i>Тема 3. Профессиональная адаптация.</i> 1) Профессиональная адаптация как процесс становления и восстановления динамического равновесия в системе «субъект труда – профессиональная среда». 2) Этапы профессиональной адаптации. 3) Критерии психической адаптации в профессиональной деятельности. 4) Профессиональные дезадаптации. Факторы риска.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарского занятия по темам 1-3.
–	Организация и персонал	<i>Тема 4. Ценностно-смысловая, мотивационная сфера субъекта труда</i> 1) Основные теоретические концепции профессиональной мотивации и их эмпирическая проверка. 2) Отечественные концепции трудовой мотивации и профессиональной направленности личности. 3) Мотивация персонала: цели, задачи, организационные формы. 4) Методы диагностики состояния профессиональной мотивации работника,	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по темам 4-5.

		группы; понимания средств, доступных для HR-менеджера, в решении проблемы трудовой мотивации. 5) Диагностика соотношения мотивации успеха и избегания неудач; системы профессиональных ценностей сотрудников организации (Опросник Ричи- Мартина). <i>Тема 5. Производственные (организационные) структуры.</i> 1) Группа, групповая динамика. 2) Межличностные отношения. 3) Организационная идентичность. 4) Организационная лояльность. 5) Анализ результатов диагностики демонстрируемой лояльности и профессиональной идентичности персонала организации. <i>Тема 6. Особенности управления группой</i> 1) Личность как субъект управления. 2) Концепции типов и стилей управления. 3) Управленческий интеллект. 4) Управленческие компетенции. Самоменеджмент. 5) Профессиональный и организационный стресс. 6) Организационная культура. 7) Социальный капитал организации. 8) Методика «Самоменеджмент». Анализ результатов диагностики с применением тестов «Я сам»; «Моя профессиональная деятельность».	
–	Организационная власть и лидерство	<i>Тема 7. Организационное лидерство.</i> 1) Современные концепции организационного лидерства. От Левина – к Миссуми: развитие представлений о психологии лидерства и власти в организации. 2) Инструменты определения управленческого стиля. «Управленческая решетка». <i>Тема 8. Социальный капитал организации.</i> 1) Понятие социального капитала, его организационно-психологические маркеры. 2) Доверие как организационно-психологический феномен. 3) Диагностика типов межличностного доверия в группе. <i>Тема 9. Организационная культура.</i> Рефераты по теме (см. тем список рефератов). <i>Тема 10. Роль менеджера по персоналу в формировании и укреплении социального капитала организации.</i> Работа в группах. Формирование проектов программ развития социального капитала организации	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по темам 7-10. Рефераты

	средствами HR-менеджмента.	
--	----------------------------	--

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.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество Часов (ОФО/ЗФО)
6	Л	Лекция с элементами дискуссии	6/4
	ПЗ	Презентация и обсуждение эссе, рефератов	8/4
Итого:			14/8

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

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Раздел 1.

Тема 1. Анализ профессиональной направленности личности

- 6) Анализ профессиональной направленности личности.
- 7) Профессионализм и компетентность работника (психологический аспект).
- 8) Профессиональная адаптация.
- 9) Ценностно-смысловая, мотивационная сфера субъекта труда.
- 10) «Опросник профессиональных предпочтений» Дж. Холланда: анализ результатов тестирования.

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

- 4) Эссе «Я – профессионал».
- 5) Реферат: «Современные концепции и практические подходы к разработке профессиональных (должностных) корпоративных стандартов».
- 6) Обсуждение результатов самостоятельного изучения основных аспектов темы с использованием дополнительной литературы, выполненных эссе и рефератов.

Тема 3. Профессиональная адаптация.

- 5) Профессиональная адаптация как процесс становления и восстановления динамического равновесия в системе «субъект труда – профессиональная среда».
- 6) Этапы профессиональной адаптации.
- 7) Критерии психической адаптации в профессиональной деятельности.
- 8) Профессиональные дезадаптации. Факторы риска.

Раздел 2.

Тема 4. Ценностно-смысловая, мотивационная сфера субъекта труда

- 6) Основные теоретические концепции профессиональной мотивации и их эмпирическая проверка.
- 7) Отечественные концепции трудовой мотивации и профессиональной направленности личности.
- 8) Мотивация персонала: цели, задачи, организационные формы.
- 9) Методы диагностики состояния профессиональной мотивации работника, группы;

понимания средств, доступных для HR-менеджера, в решении проблемы трудовой мотивации.

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

Тема 5. Производственные (организационные) структуры.

- 6) Группа, групповая динамика.
- 7) Межличностные отношения.
- 8) Организационная идентичность.
- 9) Организационная лояльность.
- 10) Анализ результатов диагностики демонстрируемой лояльности и профессиональной идентичности персонала организации.

Тема 6. Особенности управления группой

- 9) Личность как субъект управления.
- 10) Концепции типов и стилей управления.
- 11) Управленческий интеллект.
- 12) Управленческие компетенции. Самоменеджмент.
- 13) Профессиональный и организационный стресс.
- 14) Организационная культура.
- 15) Социальный капитал организации.
- 16) Методика «Самоменеджмент». Анализ результатов диагностики с применением тестов «Я сам»; «Моя профессиональная деятельность».

Раздел 3.

Тема 7. Организационное лидерство.

- 3) Современные концепции организационного лидерства. От Левина – к Миссуми: развитие представлений о психологии лидерства и власти в организации.
- 4) Инструменты определения управленческого стиля. «Управленческая решетка».

Тема 8. Социальный капитал организации.

- 4) Понятие социального капитала, его организационно-психологические маркеры.
- 5) Доверие как организационно-психологический феномен.
- 6) 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.

Работа в группах. Формирование проектов программ развития социального капитала организации средствами HR-менеджмента.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

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. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов – М., 2015 – <http://uchebnik-online.net/book/557-organizacionnaya-psixologiya-uchebnoe-posobie-zankovskij-an.html>

2. Ясько Б.А. Введение в организационную психологию: учебное пособие. 2-е изд. испр. и доп. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. (29)

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

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 (5).

2. Ясько Б.А., Порханов В.А., Сизова Л.А. Кадровый резерв организации здравоохранения: основы отбора и развития: монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017. (10)

5.3. Периодические издания:

«Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru/>,

«Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России» naukaru.ru/journal/view/Upravlenie-personalom-i-intellektualnimi-resursami/.

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

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE». URL / www.biblioclub.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 обучаемых, 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).

Примерная тематика рефератов

Тема 2.

Реферат: «Современные концепции и практические подходы к разработке профессиональных (должностных) корпоративных стандартов».

Тема 9.

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

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.

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

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»).

8.3Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	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.

