

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



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 очная, заочная

Квалификация выпускника магистр

Краснодар 2019

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 утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 от 20 марта 2019 г.
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 07 от 22 апреля 2019 г.
Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



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 компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-9	способность 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	владение 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	владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способность 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	владение 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	Семестр			
		3			
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			
		2/1	2/2		
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 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.	Участие в 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, 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>	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по темам 4-5.

		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 средствами HR-менеджмента.	Индивидуальные сообщения по вопросам согласно плану семинарских занятий по темам 7-10. Рефераты

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.	Проработка теоретического материала (подготовка к семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологии,
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Подготовка к текущему контролю	

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

- 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.

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

- 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.

Тема 3. Профессиональная адаптация.

- 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.

Раздел 2.

Тема 4. Ценностно-смысловая, мотивационная сфера субъекта труда

- 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, 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).

Тема 5. Производственные (организационные) структуры.

- 1) Группа, групповая динамика.
- 2) Межличностные отношения.
- 3) Организационная идентичность.
- 4) Организационная лояльность.
- 5) Анализ результатов диагностики демонстрируемой лояльности и профессиональной идентичности персонала организации.

Тема 6. Особенности управления группой

- 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».

Раздел 3.

Тема 7. Организационное лидерство.

- 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».

Тема 8. Социальный капитал организации.

- 1) Понятие социального капитала, его организационно-психологические маркеры.
- 2) Доверие как организационно-психологический феномен.
- 3) 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.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов)

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала.,

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Примерная тематика рефератов

Тема 2.

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

Тема 9.

- 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

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом
- текст должен быть написан грамотно

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по

выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении контрольных заданий (работа в группе)

оценка «отлично»: принимает активное участие в работе группы, в обсуждении и выполнении задания, предлагает эффективное и аргументированное решение, презентует решение группы, уверенно дает все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы

оценка «хорошо»: принимает участие в работе группы, в обсуждении и выполнении задания, предлагает свои варианты решений, однако, не всегда достаточно аргументирует его. Презентует решение группы, но не всегда точно и уверенно дает необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы

оценка «удовлетворительно»: пассивен в работе группы, в обсуждении и выполнении задания, не предлагает свои варианты решений, участвует в обсуждении вариантов, предложенных другими участниками группы.

оценка «неудовлетворительно»: в работе группы и в выполнении задания участие не принимает

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

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на экзамене

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по дисциплине является экзамен. Студенты обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом

Экзамен по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Форма проведения экзамена: устно.

Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины.

Результат сдачи экзамена заносится преподавателем в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, логически последовательные, полные, грамматически правильные и конкретные ответы на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы экзаменатора; использование в необходимой мере в ответах материала, представленного в рекомендуемых учебных пособиях и дополнительной литературе.;

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания всего программного материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном реагировании на замечания по отдельным вопросам;

оценка «удовлетворительно»: знание и понимание основных вопросов программы, наличие ошибок в ответах на вопросы билета при недостаточной способности их корректировки.

оценка «неудовлетворительно»: непонимание сущности излагаемых вопросов, грубые ошибки в ответах на вопросы билета, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменатора.

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:

1. Управление персоналом
2. Директор по персоналу
3. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России

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

- Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>
- База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/opendata>
- HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru
- Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.
- Интернет-портал <http://www.hrmaximum.ru>
- HeadHunter <http://www.hh.ru>
- Журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
- Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий; промежуточный контроль – по итогам освоения дисциплины. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются

преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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.

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

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.