



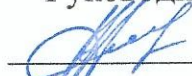
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Республики Крым
«Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова»
(ГБОУВО РК КИПУ имени Февзи Якубова)

Кафедра психологии


СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

 Л.В. Жихарева
«16» марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 Л.В. Жихарева
«16» марта 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.10 «Психотехнологии в организационном управлении»

направление подготовки 37.04.01 Психология
магистерская программа «Психология развития, возрастная психология»

факультет психологии и педагогического образования

Симферополь, 2021

Рабочая программа дисциплины Б1.О.10 «Психотехнологии в организационном управлении» для магистров направления подготовки 37.04.01 Психология. Магистерская программа «Психология развития, возрастная психология» составлена на основании ФГОС ВО, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 841.

Составитель
рабочей программы



подпись

С.И.Хаирова, доц.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии
от 3 марта 2021 г. протокол № 12

Заведующий кафедрой



подпись

Л.В. Жихарева

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании УМК факультета
психологии и педагогического образования

от 16 марта 2021 г., протокол № 6

Председатель УМК



подпись

И.В. Зотова

1.Рабочая программа дисциплины Б1.О.10 «Психотехнологии в организационном управлении» для магистратуры направления подготовки 37.04.01 Психология, магистерская программа «Психология развития, возрастная психология».

2.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

2.1. Цель и задачи изучения дисциплины (модуля)

Цель дисциплины (модуля):

– ознакомление обучающихся с основными психотехнологиями в организационном управлении.

Учебные задачи дисциплины (модуля):

– изучить основные социально-психологические проблемы управления и пути их решения;

ознакомить с методами изучения важных социально-психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами организационной психологии; обучить основным психотехнологиям для реализации системы психологического сопровождения организационной сферы.

2.2. Планируемые результаты освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины Б1.О.10 «Психотехнологии в организационном управлении» направлен на формирование следующих компетенций:

УК-2 - Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ОПК-9 - Способен выполнять основные функции управления психологической практикой

ПК-6 - Способен к психологическому консультированию субъектов образовательного процесса, сотрудников организаций

ПК-7 - Способен оказывать психологическую помощь профессионалам, работающим в сфере помогающих профессий, в решении их профессионально-личностных проблем

ПК-8 - Способен к осуществлению психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

Знать:

- принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы (УК-2.1.2);
- методы оценки эффективности проекта, а также потребности в ресурсах (УК-2.1.3);
- методики формирования команд и командной стратегии (УК-3.1.1);
- методы эффективного руководства коллективами, планирования его действий (УК-3.1.2);
- основные принципы профессионального и личностного развития (УК-6.1.1);
- особенности оказания психологической помощи профессионалам, работающим в сфере помогающих профессий, в решении их профессионально-личностных проблем с учетом возрастных особенностей личности (ПК-7.1.1);
- возрастно-психологические особенности осуществления психолого-педагогического сопровождения административной деятельности в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ (ПК-8.1.1);
- современные научные представления о способах и методах выявления потребностей в основных видах психологических услуг, условиях организации работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности (ОПК-9.1.1);
- задачи профессионального и личностного развития (УК-6.2.1);
- направления в психологии и психологические школы (ПК-6.1.1);

Уметь:

- формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способы ее решения через реализацию проектного управления (УК-2.2.1);
- планировать необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости. (УК-2.2.3);
- выработать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели (УК-3.2.1);
- планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов (УК-3.2.2);
- разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон (УК-3.2.3);
- использовать на практике принципы профессионального роста исходя из этапов карьерного роста (УК-6.2.1);
- оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания (УК-6.2.2);

- подбирать адекватные методы оказания психологической помощи профессионалам, работающим в сфере помогающих профессий, в решении их профессионально-личностных проблем с учетом возрастных особенностей личности (ПК-7.2.1);
- осуществлять адекватный подбор методов психолого-педагогического сопровождения административной деятельности в образовательном процессе с учетом возрастно-психологических особенностей участников (ПК-8.2.2);
- пользоваться методами и приемами консультирования с учетом возрастных особенностей личности (ПК-6.2.1);
- выявлять потребности в основных видах психологических услуг; в соответствии с выявленными потребностями в психологических услугах проектировать модели организации работы психологической службы и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ОПК-9.2.1);

Владеть:

- навыками выбора наиболее эффективных методов управления проектами на этапах их жизненного цикла (УК-2.3.2);
- навыками мониторинга хода реализации проекта, коррекции отклонений, внесения дополнительных изменений в план реализации проекта, уточнения зоны ответственности участников проекта (УК-2.3.3);
- навыками использования методов эффективного руководства коллективами (УК-3.3.1);
- навыками организации дискуссии по заданной теме и обсуждения результатов работы команды с привлечением оппонентов по разработанным идеям (УК-3.3.2);
- навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды (УК-3.3.3);
- навыками личного и профессионального развития (УК-6.3.2);
- приемами оказания психологической помощи профессионалам, работающим в сфере помогающих профессий, в решении их профессионально-личностных проблем с учетом возрастных особенностей личности (ПК-7.3.1);
- приемами эффективного осуществления психолого-педагогического сопровождения административной деятельности в образовательном процессе с учетом возрастно-психологических особенностей участников
- техниками консультативного процесса с учетом возрастных особенностей личности (ПК-6.3.1);

- методами и навыками выявления потребностей в основных видах психологических услуг, методами и навыками проектирования и организации работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности (ОПК-9.3.1);

3. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина Б1.О.10 «Психотехнологии в организационном управлении» относится к дисциплинам обязательной части учебного плана.

4. Объем дисциплины (модуля)

(в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся)

Семестр	Общее кол-во часов	кол-во зач. единиц	Контактные часы						СР	Контроль (время на контроль)
			Всего	лек	лаб. зан.	прак. т.зан.	сем. зан.	КСР		
1	108	3	62	18		34		10	46	За
Итого по ОФО	108	3	62	18		34		10	46	
2	108	3	42	12		24		6	66	За
Итого по ОЗФО	108	3	42	12		24		6	66	

5. Содержание дисциплины (модуля) (структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий)

Наименование тем (разделов, модулей)	Количество часов														Форма текущего контроля
	очная форма							очно-заочная форма							
	Всего	в том числе						Всего	в том числе						
л		лаб	пр	сем	КСР	СР	л		лаб	пр	сем	КСР	СР		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Раздел 1. Общие вопросы теории организационного консультирования															
1. Организация как объект научного менеджмента	6	2					4	8	2					6	устный опрос
2. Теоретические походы и методология организационных исследований.	6	2					4	8			2			6	устный опрос
3. Принципы, цели и задачи организационного консультирования	8	2				2	4	10	2				2	6	устный опрос

Раздел 2. Практические задачи рганизационного консультирования в различных сферах жизнедеятельности организации															
4. Организация как система. Системные признаки организации.	12	2		4			6	12	2		2			8	устный опрос; кейс-задание
5. Технологии сбора информации на этапе диагностики проблем в различных аспектах деятельности организации.	18	2		6		4	6	16	2		4		2	8	устный опрос; практическое задание
6. Разработка социально-психологических программ решения организационных задач (профилактики, развития и коррекции) на различных этапах развития организации и в различных сферах ее деятельности	16	2		4		4	6	16	2		4		2	8	устный опрос; практическое задание; кейс-задание
7. Методы исследования, конструирования и оптимизации организационных процессов	12	2		4			6	12			4			8	практическое задание
8. Технологические подходы в индивидуальной и групповой работе с персоналом: принципы, цели и задачи их использования	18	2		10			6	14	2		4			8	устный опрос; творческое задание; кейс-задание
9. Система внешних взаимодействий организации как объект психологического анализа: клиенты, партнеры, конкуренты.	12	2		6			4	12			4			8	практическое задание
Всего часов за 1 /2 семестр	108	18		34		10	46	108	12		24		6	66	

Форма промеж. контроля	Зачет						Зачет								
Всего часов дисциплине	108	18		34		10	46	108	12		24		6	66	
часов на контроль															

5. 1. Тематический план лекций

№ лекц	Тема занятия и вопросы лекции	Форма проведения (актив., интерак.)	Количество часов	
			ОФО	ОЗФО
1.	<p>1. Организация как объект научного менеджмента</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Организация как объект управления: структура, процессы, сферы жизнедеятельности организации</p> <p>2. Цели, задачи, содержание, специфика и функции управления</p> <p>3. Управление как система</p> <p>4. Объекты управления</p>	Акт./ Интеракт.	2	2
2.	<p>2. Теоретические подходы и методология организационных исследований.</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Методологические подходы в решении фундаментальных и прикладных задач организационного управления</p> <p>2. Методы организационной психологии и организационного управления</p> <p>3. Планирование и организация эксперимента</p> <p>4. Принципы планирования исследования и обоснования задач</p> <p>5. Возможности и ограничения организационно-психологических</p>	Акт./ Интеракт.	2	
3.	<p>3. Принципы, цели и задачи организационного консультирования</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Определение организационного</p> <p>2. Цели и задачи организационного консалтинга.</p>	Акт./ Интеракт.	2	2

	<p>3. Содержание и структура организационного консалтинга.</p> <p>4. Коучинг как раздел психологической науки.</p> <p>5. Особенности услуги управленческого консультирования.</p>			
4.	<p>4. Организация как система. Системные признаки организации.</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Организация как система</p> <p>2. Системные свойства и признаки организации</p> <p>3. Структурно-функциональные принципы системной природы организаций</p> <p>4. Принципы организационной целостности.</p>	Акт./ Интеракт.	2	2
5.	<p>5. Технологии сбора информации на этапе диагностики проблем в различных аспектах деятельности организации.</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Виды исследовательских задач</p> <p>2. Этапы организационного консультирования</p> <p>3. Диагностика проблем организации - заказчика</p> <p>4. Особенности консультирования в кризисной ситуации</p> <p>5. Методы сбора и обработки информации</p>	Акт./ Интеракт.	2	2
6.	<p>6. Разработка социально-психологических программ решения организационных задач (профилактики, развития и коррекции) на различных этапах развития организации и в различных сферах ее деятельности</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Методы определения проблем: дерево целей с использованием экспертных оценок, методы оценки приоритетов проблем (экспертный и логический анализ), метод построения графа проблем.</p> <p>2. Методы разработки и оценки решений: методы выработки альтернативных решений, методы выбора альтернативных решений, методы анализа качества принимаемых решений, методы групповой работы.</p>	Акт./ Интеракт.	2	2

	3. Методы экспериментальной проверки: групповая работа, деловые игры. 4. Методы переноса результата в реальные условия: методы формирования рабочих групп, методы проведения проблемных совещаний.			
7.	7. Методы исследования, конструирования и оптимизации организационных процессов <i>Основные вопросы:</i> 1. Взаимодействие в организации с позиций коллективной деятельности и коммуникационной системы 2. Виды бизнес-процессов 3. Подходы к управлению бизнес-процессами 4. Критерии формирования оргструктуры процессов 5. Идея управления качеством	Акт./ Интеракт.	2	
8.	8. Технологические подходы в индивидуальной и групповой работе с персоналом: принципы, цели и задачи их использования <i>Основные вопросы:</i> 1. Главные задачи управления персоналом в современных условиях 2. Кадровое планирование и маркетинг персонала 3. Социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала 4. Развитие персонала. 5. Управление корпоративной культурой и организационным климатом.	Акт./ Интеракт.	2	2
9.	9. Система внешних взаимодействий организации как объект психологического анализа: клиенты, партнеры, конкуренты. <i>Основные вопросы:</i> 1. Организация как стохастическая (открытая) система 2. Факторы успеха жизнедеятельности организации 3. Устойчивость организаций 4. Субъекты внешнего взаимодействия организации	Акт./ Интеракт.	2	
	Итого		18	12

5. 2. Темы практических занятий

№ занятия	Наименование практического занятия	Форма проведения (актив., интерак.)	Количество часов	
			ОФО	ОЗФО
1.	<p>2. Теоретические подходы и методология организационных исследований.</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Теоретические подходы к организационным исследованиям</p> <p>2. Методология и методы организационных исследований</p> <p>3. Принципы планирования исследования и обоснования задач</p>	Акт./ Интеракт.		2
2.	<p>4. Организация как система. Системные признаки организации.</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Структура управления как объект управленческого консалтинга.</p> <p>2. Определение и проектирование организационных структур.</p> <p>3. Методы разработки организационных структур</p> <p>4. Элементы структуры управления</p>	Акт./ Интеракт.	4	2
3.	<p>5. Технологии сбора информации на этапе диагностики проблем в различных аспектах деятельности организации.</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Методы сбора информации: диагностическое интервью, экспертный анализ, фокусгрупповое интервью, анализ документов, опрос, наблюдение</p> <p>2. Методы обработки информации: классификация данных, анализ проблем, сравнение, контент-анализ.</p>	Акт./ Интеракт.	6	4

4.	6. Разработка социально-психологических программ решения организационных задач (профилактики, развития и коррекции) на различных этапах развития организации и в различных сферах ее деятельности <i>Основные вопросы:</i> 1. Методы систематизации проблем (построение дерева проблем) 2. Методы разработки и оценки решений: методы выбора альтернативных решений, методы анализа качества принимаемых решений, методы групповой работы.	Акт./ Интеракт.	4	4
5.	7. Методы исследования, конструирования и оптимизации организационных процессов <i>Основные вопросы:</i> 1. Технология описание деятельности сотрудника 2. Технология описания деятельности подразделения 3. Описание процесса	Акт./ Интеракт.	4	4
6.	8. Технологические подходы в индивидуальной и групповой работе с персоналом: принципы, цели и задачи их использования <i>Основные вопросы:</i> 1. Метод кейсов в обучении персонала 2. Тренинговые технологии в профессиональном развитии и формировании профессиональных навыков. 3. Деловые игры как инструмент решения организационных задач и тимбилдинговая технология.	Акт./ Интеракт.	10	4
7.	9. Система внешних взаимодействий организации как объект психологического анализа: клиенты, партнеры, конкуренты. <i>Основные вопросы:</i> 1. Методы исследования потребительского спроса и удовлетворенности продукцией компании 2. Техники ведения переговоров (с потенциальными клиентами и партнерами)	Акт./ Интеракт.	6	4
Итого			34	24

5.3. Темы семинарских занятий

(не предусмотрены учебным планом)

5.4. Перечень лабораторных работ

(не предусмотрено учебным планом)

5.5. Темы индивидуальных занятий

№ занятия	Тема индивидуального занятия	Форма проведения (актив., интерак.)	Количество часов	
			ОФО	ОЗФО
1.	<p>3. Принципы, цели и задачи организационного консультирования</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Разработка программы с указанием целей, задач и плана действий штатного психолога в коммерческой организации.</p>	Акт.	2	2
2.	<p>5. Технологии сбора информации на этапе диагностики проблем в различных аспектах деятельности организации.</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Проведение интервью с работником компании, выявление типичных проблем в его ежедневной трудовой деятельности, их систематизация, анализ системных факторов и причин их возникновения.</p>	Акт.	4	2
3.	<p>6. Разработка социально-психологических программ решения организационных задач (профилактики, развития и коррекции) на различных этапах развития организации и в различных сферах ее деятельности</p> <p><i>Основные вопросы:</i></p> <p>1. Анализ профессиональной деятельности определенной категории работников (например, архивные работники). Выявление необходимых профессиональных навыков для установленной категории работников Разработка тренинга для развития ведущих профессиональных навыков указанной категории работников</p>	Акт.	4	2

Итого		10	6
--------------	--	-----------	----------

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

Самостоятельная работа по данной дисциплине включает такие формы работы как: работа с базовым конспектом; конспектирование первоисточников (конспект-анализ); подготовка к практическому занятию; выполнение кейс-задания; творческое задание ; подготовка к устному опросу; подготовка к зачету.

6.1. Содержание самостоятельной работы студентов по дисциплине (модулю)

№	Наименование тем и вопросы, выносимые на самостоятельную работу	Форма СР	Кол-во часов	
			ОФО	ОЗФО
1	1. Организация как объект научного менеджмента Основные вопросы: 1. История развития организационной психологии 2. Современные тенденции развития организаций (цифровизация организационных услуг) 3. Новые профессии современности: описание деятельности и задач профессиональной подготовки специалистов	конспектирование первоисточников (конспект-анализ); творческое задание ; подготовка к практическому занятию	4	6
2	2. Теоретические подходы и методология организационных исследований. Основные вопросы: 1. Социально-психологическая регуляция деятельности в организации	конспектирование первоисточников (конспект-анализ)	4	6
3	3. Принципы, цели и задачи организационного консультирования Основные вопросы: 1. Организация как объект управленческого консультирования. 2. Характер и цели психологического консалтинга 3. Процесс консультирования	конспектирование первоисточников (конспект-анализ); подготовка к устному опросу; подготовка к практическому занятию	4	6
4	4. Организация как система. Системные признаки организации.	конспектирование первоисточников	6	8

	<p>Основные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Виды организационных структур: преимущества и ограничения 2. Типы коммуникационных потоков в организации: их структура и задачи 3. Структура управления как система распределения ответственности и полномочий (власти) 	<p>в (конспект-анализ); творческое задание ; подготовка к практическому занятию</p>		
5	<p>5. Технологии сбора информации на этапе диагностики проблем в различных аспектах деятельности организации.</p> <p>Основные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Фокус-групповое интервью как техника сбора информации 2. Контент - анализ в организационном консультировании (технология и методы реализации) 	<p>подготовка к практическому занятию; творческое задание</p>	6	8
6	<p>6. Разработка социально-психологических программ решения организационных задач (профилактики, развития и коррекции) на различных этапах развития организации и в различных сферах ее деятельности</p> <p>Основные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Деловые игры как пространство моделирования задач организационного развития 2. Технология и виды деловых игр 	<p>конспектирование первоисточников в (конспект-анализ); творческое задание</p>	6	8
7	<p>7. Методы исследования, конструирования и оптимизации организационных процессов</p> <p>Основные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Виды бизнес-процессов в организации 2. Анализ, реконструкция и оптимизация бизнес-процессов 3. Должностные инструкции: принципы и подходы к формированию 	<p>конспектирование первоисточников в (конспект-анализ); подготовка к практическому занятию; творческое задание</p>	6	8
8	<p>8. Технологические подходы в индивидуальной и групповой работе с персоналом: принципы, цели и задачи их использования</p> <p>Основные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоративная культура и организационный климат как факторы лояльности персонала 	<p>конспектирование первоисточников в (конспект-анализ); выполнение кейс-заданий; подготовка к практическому занятию</p>	6	8

	2. Формирование организационной сплоченности и лояльности персонала 3. Технологии командообразования	практическому занятию		
9	9. Система внешних взаимодействий организации как объект психологического анализа: клиенты, партнеры, конкуренты. Основные вопросы: 1. Анализ внешней среды организации 2. Ведение переговоров: принципы, подходы и методы 3. Управление переговорами	подготовка к устному опросу; подготовка к практическому занятию; творческое задание	4	8
	Итого		46	66

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дескрипторы	Компетенции	Оценочные средства
УК-2		
Знать	принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы (УК-2.1.2); методы оценки эффективности проекта, а также потребности в ресурсах (УК-2.1.3)	устный опрос
Уметь	формулировать на основе поставленной проблемы проектную задачу и способы ее решения через реализацию проектного управления (УК-2.2.1); планировать необходимые ресурсы, в том числе с учетом их заменимости. (УК-2.2.3)	кейс-задание; практическое задание
Владеть	навыками выбора наиболее эффективных методов управления проектами на этапах их жизненного цикла (УК-2.3.2); навыками мониторинга хода реализации проекта, коррекции отклонений, внесения дополнительных изменений в план реализации проекта, уточнения зоны ответственности участников проекта (УК-2.3.3)	зачет
УК-3		

Знать	методики формирования команд и командной стратегии (УК-3.1.1); методы эффективного руководства коллективами, планирования его действий (УК-3.1.2)	устный опрос
Уметь	вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели (УК-3.2.1); разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон (УК-3.2.3)	практическое задание; творческое задание
Владеть	навыками использования методов эффективного руководства коллективами (УК-3.3.1); навыками организации дискуссии по заданной теме и обсуждения результатов работы команды с привлечением оппонентов по разработанным идеям (УК-3.3.2); навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды (УК-3.3.3)	зачет
УК-6		
Знать	основные принципы профессионального и личностного развития (УК-6.1.1); задачи профессионального и личностного развития (УК-6.2.1)	устный опрос
Уметь	планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов (УК-3.2.2); использовать на практике принципы профессионального роста исходя из этапов карьерного роста (УК-6.2.1); оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания (УК-6.2.2)	кейс-задание; практическое задание
Владеть	навыками личного и профессионального развития (УК-6.3.2)	зачет
ОПК-9		
Знать	современные научные представления о способах и методах выявления потребностей в основных видах психологических услуг, условиях организации работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности (ОПК-9.1.1)	устный опрос

Уметь	выявлять потребности в основных видах психологических услуг; в соответствии с выявленными потребностями в психологических услугах проектировать модели организации работы психологической службы и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ОПК-9.2.1)	творческое задание
Владеть	методами и навыками выявления потребностей в основных видах психологических услуг, методами и навыками проектирования и организации работы психологической службы в различных сферах профессиональной деятельности (ОПК-9.3.1)	зачет
ПК-6		
Знать	направления в психологии и психологические школы (ПК-6.1.1)	устный опрос
Уметь	пользоваться методами и приемами консультирования с учетом возрастных особенностей личности (ПК-6.2.1)	творческое задание; кейс-задание
Владеть	техниками консультативного процесса с учетом возрастных особенностей личности (ПК-6.3.1)	зачет
ПК-7		
Знать	особенности оказания психологической помощи профессионалам, работающим в сфере помогающих профессий, в решении их профессионально-личностных проблем с учетом возрастных особенностей личности (ПК-7.1.1)	устный опрос
Уметь	подбирать адекватные методы оказания психологической помощи профессионалам, работающим в сфере помогающих профессий, в решении их профессионально-личностных проблем с учетом возрастных особенностей личности (ПК-7.2.1)	кейс-задание
Владеть	приемами оказания психологической помощи профессионалам, работающим в сфере помогающих профессий, в решении их профессионально-личностных проблем с учетом возрастных особенностей личности (ПК-7.3.1)	зачет
ПК-8		

Знать	возрастно-психологические особенности осуществления психолого-педагогического сопровождения административной деятельности в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ (ПК-8.1.1)	творческое задание
Уметь	осуществлять адекватный подбор методов психолого-педагогического сопровождения административной деятельности в образовательном процессе с учетом возрастно-психологических особенностей участников (ПК-8.2.2)	практическое задание
Владеть	приемами эффективного осуществления психолого-педагогического сопровождения административной деятельности в образовательном процессе с учетом возрастно-психологических особенностей участников (ПК-8.3.2)	зачет

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценочные средства	Уровни сформированности компетенции			
	Компетентность несформирована	Базовый уровень компетентности	Достаточный уровень компетентности	Высокий уровень компетентности
практическое задание	Работа не выполнена или выполнена с грубыми нарушениями, выводы не соответствуют цели работы.	Выполнена частично или с нарушениями, выводы не соответствуют цели.	Работа выполнена полностью, отмечаются несущественные недостатки в оформлении.	Работа выполнена полностью, оформлена по требованиям.

кейс-задание	ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют), протокол не заполнен или содержит ошибки, неточности.	ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях, протокол заполнен частично или с ошибками.	ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала) ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.	ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, четкие, протокол заполнен.
творческое задание	Работа не выполнена или выполнена с грубыми нарушениями, выводы не соответствуют цели работы.	Выполнена частично или с нарушениями, выводы не соответствуют цели.	Работа выполнена полностью, отмечаются несущественные недостатки в оформлении.	Работа выполнена полностью, оформлена по требованиям.

устный опрос	Незнание большей части соответствующего вопроса, присутствуют ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, материал излагается непоследовательно.	Знание и понимание основных положений данной темы присутствует, однако материал излагается неполно, и допускаются неточности в определении понятий или формулировке правил; свои суждения недостаточно глубоко и доказательно обоснованы, нет своих примеров;	Материал излагается в полном объеме, однако присутствуют 1-2 неточности; соблюдаются все лексико-грамматические и стилистические нормы; присутствует правильное определение нескольких основных понятий; студент может применить свои знания на практике, привести необходимые примеры.	Материал излагается полно, последовательно, соблюдаются все лексико-грамматические и стилистические нормы; присутствует правильное определение всех основных понятий; студент может применить свои знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно.
зачет	Не раскрыт полностью ни один теоретический вопрос, практическое задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками	Теор.вопросы раскрыты с замечаниями, однако логика соблюдена. Практическое задание выполнено, но с замечаниями: намечен ход выполнения, однако не полностью раскрыты возможности выполнения	Работа выполнена с несущественными замечаниями	Работа выполнена полностью, оформлена по требованиям.

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

7.3.1. Примерные практические задания

1. Технологии кейс-study: опыт разработки и проведения

Цель: познакомиться с процедурами разработки кейсов и организации их решения в групповом обучении

Задача :

- 1) Исследовать какую-либо проблемную ситуацию на работе (своей или своих близких)
- 2) Опираясь на приложенные методические материалы сформулировать на ее основе кейс (ситуационную задачу).
- 3) Предложить алгоритм ее решения (организовать решение кейса в группе)

Литература:

1. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения / Долгоруков А.
2. Технология case-study / учебно-методическое пособие / Плотников М.В., Чернявская О.С., Кузнецова Ю.В. / <https://ist.na5bal.ru/doc/706/index.html>

7.3.2. Примерные задания для кейс-задания

1. Кейс.

У крупного банка с разветвленной сетью филиалов возникла серьезная проблема с операционистами. Текучесть кадров в последние несколько месяцев несмотря на высокую зарплату и социальный пакет в компании резко возросла. В операционных залах вместо десяти-пятнадцати человек работает три-пять.

HR-менеджер, поговорив с сотрудниками, выяснил, что причины ухода – большие нервные перегрузки при общении с раздраженными клиентами. Банк перестал четко и в срок исполнять свои обязательства перед клиентами (например, блокирование банком карточных счетов, задержка перечисления и зачисления денег на банковскую карту и др.). Естественно, что весь поток негатива выливается на тех, кого люди видят первым, – операциониста.

Руководство банка обратилось к HR-директору с просьбой решить вопрос: либо резко увеличить набор специалистов, либо никого не увольнять в ближайшее время.

Что может сделать HR, чтобы удержать сотрудников?

2. Цель - научиться видеть системные корни проблемы в организации, выстраивать программу их исследования и разрешения

3.Задачи:

- Определить характер проблемы и ее локализацию в сфере организационных процессов
- Определить последовательность действий, необходимых для решения проблемы
- Определить методы, адекватные на каждом этапе решения проблемы
- Определить круг лиц и субъектов, с кем будет решаться проблема
- Составить план задач, которые необходимо реализовать для снятия проблемы

7.3.3. Примерные темы для творческого задания

1.Цель: научиться анализировать внешнюю среду организации и определять ключевые факторы, влияющие на жизнь организации.

Задача:

1. Выбрать из списка любую организацию и рассмотреть ее деятельность в контексте условий Крыма:

1) Высшее образовательное учреждение (например КИПУ или медуниверситет)

2) Завод по производству мебели

4) IT-компания (специализируется на разработке программ и приложений для пользователей широкого профиля)

5) Интернет провайдер

6) Завод по производству бытовой техники и телевизоров (например "Фиолент")

7) Печатное издание (еженедельная газета Например "Голос Крыма")

8) Строительная компания

3) Сеть магазинов широкого профиля (Например Ашан)

9) Животноводческая ферма (специализируется на разведении коров). Основной продукт - молоко и мясо

10) Частная нотариальная контора

2.2. Определить факторы прямого и косвенного воздействия. Описать состояние среды с точки зрения данных факторов. Охарактеризовать степень ее вязкости, взаимосвязанности, сложности, подвижности и неопределенности. И меры их значимости для выбранного направления бизнеса.

3. В соответствии с описанными условиями среды, обозначить и охарактеризовать факторы устойчивости организации (на развитии каких свойств и ресурсов организации должно быть в первую очередь направлено внимание, чтобы обеспечить ее устойчивость в рыночных условиях.

3. Для анализа среды можно выбрать любой подход: И Ансоффа, М. Портера или PEST-анализ

Схему анализа см. в материалах, приложенных к лекции.

7.3.4. Примерные вопросы для устного опроса

1. Что представляет собой организация как объект управления?
2. Каковы цели, задачи, содержание, специфика и функции управления?
3. Что представляет собой система управления?
4. Что является объектом управления в организации?
5. Каковы методологические подходы в решении фундаментальных и прикладных задач организационного управления?
6. Назовите методы организационной психологии и организационного управления
7. В чем суть планирования и организация эксперимента?
8. Принципы планирования исследования и обоснования задач в организационном консультировании

7.3.5. Вопросы к зачету

1. Предмет и задачи организационного консультирования.
2. Проблемы теории и практики в организационной психологии
3. Черты и свойства организаций. Миссия и цели организации.
4. Анализ внешней и внутренней среды организации. Сущность стратегии развития организации.
5. Понятие рабочая среда: структура, процессы, механизмы.
6. Жизненный цикл организации.
7. Проектирование организации. Процесс организации. Анализ организации. Оценка организации
8. Нововведения в организациях. Уровни проведения изменений. Типы перемен
9. Классификация мероприятий по организационному развитию. Модели организационного развития
10. Методы организационного развития. Критерии успеха мероприятий по организационному развитию.
11. Организационная культура. Классификация организационных культур. Элементы культуры
12. Методы анализа и развития организационной культуры
13. Понятие удовлетворенность работой. Динамика изменения удовлетворенности работой. Корреляты и результаты удовлетворенности работой.
14. Измерение климата в организациях и группах. Измерение привязанности к организации

15. Вхождение человека в организацию. Обучение при вхождении в организацию. Адаптация
16. Взаимоотношения в производственных группах. Основные характеристики производственного коллектива.
17. Личностно-ролевые конфликты в производственных группах. Причины вступления в группы.
18. Модель группового поведения. Факторы, влияющие на успешность работы профессиональной группы.
19. Назовите функциональные подсистемы организационной культуры
20. Каковы механизмы группового принятия решений?
21. Какие формы коммуникативных и деловых обменов существуют в организации?
22. Каковы формальные и неформальные организационные структуры?
23. Основные свойства организации как социальной системы
24. Принципы организационной целостности.
25. Принцип сверхаддитивности
26. Методы исследования организационного климата
27. Виды деловых игр и принципы их конструирования
28. Технологии кейс-study в организационном управлении. Принципы конструирования обучающих и диагностических кейсов.
29. Каковы цели, задачи и методы организации фокус-групповых интервью?
30. Технология контент – анализ: цели, задачи и методы организации.
31. Диагностическое интервью: цели, задачи, схема организации.
32. Тренинг как инструмент развития профессиональных навыков: принципы и методы конструирования обучающего тренинга.
33. Социологический опрос: принципы, подходы и методы конструирования опросников?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

7.4.1. Оценивание практического задания

Критерий оценивания	Уровни формирования компетенций		
	Базовый	Достаточный	Высокий
Знание теоретического материала по предложенной проблеме	Теоретический материал усвоен	Теоретический материал усвоен и осмыслен	Теоретический материал усвоен и осмыслен, может быть применен в различных ситуациях по необходимости

Овладение приемами работы	Студент может применить имеющиеся знания для решения новой задачи, но необходима помощь преподавателя	Студент может самостоятельно применить имеющиеся знания для решения новой задачи, но возможно не более 2 замечаний	Студент может самостоятельно применить имеющиеся знания для решения новой задачи
Самостоятельность	Задание выполнено самостоятельно, но есть не более 3 замечаний	Задание выполнено самостоятельно, но есть не более 2 замечаний	Задание выполнено полностью самостоятельно

7.4.2. Оценивание кейс-задания

Критерий оценивания	Уровни формирования компетенций		
	Базовый	Достаточный	Высокий
Соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам	Есть более 2-х замечаний к сформулированным решениям	Есть незначительные отклонения, не более 1-го	Полностью соответствует
Оригинальность подхода	Не имеет элементов оригинальности	Подход имеет элементы новизны	Предложен оригинальный подход к решению проблемы
Применимость решения на практике	Нуждается в доработке	Нуждается в незначительной доработке	Имеет практическое подтверждение
Глубина проработки проблемы (обоснованность решения, альтернативы, прогнозирование)	Имеет не более 3-х замечаний	Имеет не более 2-х замечаний	Проблема полностью проработана
Демонстрация коммуникативной культуры	Речь, в целом, грамотная, соблюдены нормы культуры речи, но есть замечания, не более 4	Речь, в целом, грамотная, соблюдены нормы культуры речи, но есть замечания, не более 2	Речь грамотная, соблюдены нормы культуры речи

7.4.3. Оценивание творческого задания

Критерий оценивания	Уровни формирования компетенций		
	Базовый	Достаточный	Высокий
Постановка цели	Цель нуждается в доработке	Цель сформулирована нечетко	Цель сформулирована
Оригинальность проблемы	Нуждается в доработке	Есть элементы оригинальности	Проблема оригинальна
Оригинальность стратегии решения	Нуждается в доработке	Есть элементы оригинальности	Стратегия оригинальна

Разработанность решения	Есть представление решения проблемы, алгоритм действий имеет не более 3 замечаний	Есть представление решения проблемы, алгоритм действий имеет не более 2 замечаний	Есть четкое представление решения проблемы, понятен алгоритм действий
Оптимальность решения	Нуждается в доработке	Есть альтернативные решения	Решение оптимально
Эффективность решения	Нуждается в доработке	Эффективность решения ниже возможной	Решение наиболее эффективное из возможных
Демонстрация коммуникативной культуры	Речь, в целом, грамотная, соблюдены нормы культуры речи, но есть замечания, не более 4	Речь, в целом, грамотная, соблюдены нормы культуры речи, но есть замечания, не более 2	Речь грамотная, соблюдены нормы культуры речи

7.4.4. Оценивание устного опроса

Критерий оценивания	Уровни формирования компетенций		
	Базовый	Достаточный	Высокий
Полнота и правильность ответа	Ответ полный, но есть замечания, не более 3	Ответ полный, последовательный, но есть замечания, не более 2	Ответ полный, последовательный, логичный
Степень осознанности, понимания изученного	Материал усвоен и излагается осознанно, но есть не более 3 несоответствий	Материал усвоен и излагается осознанно, но есть не более 2 несоответствий	Материал усвоен и излагается осознанно
Языковое оформление ответа	Речь, в целом, грамотная, соблюдены нормы культуры речи, но есть замечания, не более 4	Речь, в целом, грамотная, соблюдены нормы культуры речи, но есть замечания, не более 2	Речь грамотная, соблюдены нормы культуры речи

7.4.5. Оценивание зачета

Критерий оценивания	Уровни формирования компетенций		
	Базовый	Достаточный	Высокий
Полнота ответа, последовательность и логика изложения	Ответ полный, но есть замечания, не более 3	Ответ полный, последовательный, но есть замечания, не более 2	Ответ полный, последовательный, логичный
Правильность ответа, его соответствие рабочей программе учебной дисциплины	Ответ соответствует рабочей программе учебной дисциплины, но есть замечания, не более 3	Ответ соответствует рабочей программе учебной дисциплины, но есть замечания, не более 2	Ответ соответствует рабочей программе учебной дисциплины

Способность студента аргументировать свой ответ и приводить примеры	Ответ аргументирован, примеры приведены, но есть не более 3 несоответствий	Ответ аргументирован, примеры приведены, но есть не более 2 несоответствий	Ответ аргументирован, примеры приведены
Осознанность излагаемого материала	Материал усвоен и излагается осознанно, но есть не более 3 несоответствий	Материал усвоен и излагается осознанно, но есть не более 2 несоответствий	Материал усвоен и излагается осознанно
Соответствие нормам культуры речи	Речь, в целом, грамотная, соблюдены нормы культуры речи, но есть замечания, не более 4	Речь, в целом, грамотная, соблюдены нормы культуры речи, но есть замечания, не более 2	Речь грамотная, соблюдены нормы культуры речи
Качество ответов на вопросы	Есть замечания к ответам, не более 3	В целом, ответы раскрывают суть вопроса	На все вопросы получены исчерпывающие ответы

7.5. Итоговая рейтинговая оценка текущей и промежуточной аттестации студента по дисциплине

По учебной дисциплине «Психотехнологии в организационном управлении» используется 4-балльная система оценивания, итог оценивания уровня знаний обучающихся предусматривает зачёт. Зачет выставляется во время последнего практического занятия при условии выполнения не менее 60% учебных поручений, предусмотренных учебным планом и РПД. Наличие невыполненных учебных поручений может быть основанием для дополнительных вопросов по дисциплине в ходе промежуточной аттестации. Во всех остальных случаях зачет сдается обучающимися в даты, назначенные преподавателем в период соответствующий промежуточной аттестации.

Шкала оценивания текущей и промежуточной аттестации студента

Уровни формирования компетенции	Оценка по четырехбалльной шкале
	для зачёта
Высокий	зачтено
Достаточный	
Базовый	
Компетенция не сформирована	не зачтено

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

Основная литература.

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно- метод пособие, др.)	Кол-во в библ.
1.	Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. - 5-е изд. - Москва : Дашков и К, 2016. - 188 с.	Учебные пособия	https://e.lanbook.com/book/70563
2.	Трусь А.А. Психология управления. Практикум. Высшэйшая школа, 2015 г.	учебное пособие	http://www.iprbbookshop.ru/48016
3.	Данилова И.А., Нуриева Р.Н. Социология и психология управления. Научная книга, 2019 г.	учебное пособие	http://www.iprbbookshop.ru/81083
4.	Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - Москва : ФЛИНТА, 2015. - 222 с.	Учебные пособия	https://e.lanbook.com/book/70385
5.	Милорадова, Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности : учеб. пособие / Н. Г. Милорадова. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2019. - 233 с.	Учебные пособия	https://e.lanbook.com/book/119401
6.	Решетникова К.В. Организационная конфликтология: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по напр. подгото 080500 "Менеджмент" / К. В. Решетникова ; рец.: Л. Н. Цой, В. В. Щербина. - М.: Инфра-М, 2015. - 176 с.	учебное пособие	5
7.	Кузьмина, Е. Г. Психология управления / Е. Г. Кузьмина, Н. В. Бубчикова. - 2-е изд. - Москва : ФЛИНТА, 2015. - 107 с.	практикумы, лабораторные работы, сборники	https://e.lanbook.com/book/72662
8.	Вайнштейн Л.А., Гулис И.В. Психология управления. Высшэйшая школа, 2018 г.	учебное пособие	http://www.iprbbookshop.ru/90818

9.	Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. "Менеджмент организации" / М. И. Бухалков ; рец.: А. Я. Кибанов, П. П. Литовинов. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 192 с.	учебное пособие	5
10.	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по напр. "Менеджмент" и "Управление персоналом". Соответствует ФГОС 3-го поколения / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; рец.: А. И. Турчинов, А. Ф. Зубкова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 301 с.	учебное пособие	15
11.	Хохлова Т.П. Организационное поведение (теория менеджмента). Практикум: учебное пособие / Т. П. Хохлова ; рец.: П. И. Ламанов, Р. Л. Агабекян. - М.: Магистр; М.Инфра-М, 2017. - 256 с.	учебное пособие	5
12.	Организационная психология: учебник для студ. вузов, обуч. по напр. подгот. 37.03.01 "Психология" (квалиф. (степень) бакалавр) / А. Б. Леонова [и др.] ; рец.: А. А. Деркач, А. Л. Журавлев. - М.: Инфра-М, 2017. - 430 с.	учебник	25
13.	Оценка персонала в организации: учеб. пособ. для студ. вузов, обуч. по направ. подготовки 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) бакалавр) Соответствует ФГОС последнего поколения / А. М. Асалиев [и др.]. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 172 с.	учебное пособие	10
14.	Управление школой. Организационные и психолого-педагогические аспекты: Словарь-справочник: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по напр. 44.03.01 (050100) "Педагогическое образование" и 44.03.02 (050400) "Психолого-педагогическое образование" / А. М. Моисеев [и др.] ; ред.: А. М. Моисеев, А. А. Хван ; рец.: Л. Н. Горбунова, Л. А. Павлова. - М.: Вузовский учебник; М.Инфра-М, 2017. - 228 с.	словарь	30
15.	Липунцов Ю.П. Управление процессами. Методы управления предприятием с использованием информационных технологий: Профобразование, 2019 г.	практическое пособие	http://www.iprb-bookshop.ru/88011

16.	Мамонова В.Г., Томилов И.Н., Мамонова Н.В. Управление процессами. Часть 1. Подготовка бизнес-процессов к моделированию. Инструменты моделирования: Новосибирский государственный технический университет, 2014 г.	учебное пособие	http://www.iprbbookshop.ru/45052
17.	Тренинги. Психокоррекционные программы. Деловые игры . - 2-е изд. - Москва : ФЛИНТА, 2015. - 266 с.		https://e.lanbook.com/book/72698

Дополнительная литература.

№ п/п	Библиографическое описание	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-метод пособие, др.)	Кол-во в библи.
1.	Дерби, Э. Психология управления изменениями: Семь главных правил / Э. Дерби ; перевод с английского Е. Рыбакова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 200 с. — ISBN 978-5-9614-2735-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/140496 (дата обращения: 08.10.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Научно-популярная литература	https://e.lanbook.com/book/140496
2.	Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник для студ. вузов, обуч. по направлениям подготовки "Управление персоналом", "Менеджмент" (квалификация (степень) "бакалавриат") / А. В. Дейнека ; рец.: Б. М. Жуков, А. Г. Прудникова. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 288 с.	учебник	10
3.	Белашева И.В., Польшакова И.Н., Нищитенко С.В. Психология управления. Северо-Кавказский федеральный университет, 2019 г.	учебное пособие	http://www.iprbbookshop.ru/92738
4.	Лапшин, А. В. Коммуникации в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие / А. В. Лапшин, Н. В. Гончарова. - Нижний Новгород : ВГУВТ, 2014. - 100 с.	Учебные пособия	https://e.lanbook.com/book/60801

5.	Иванов А.А. Антименеджмент. Организации будущего: монография / А. А. Иванов. - М.: Концептуал, 2018. - 184 с.	монография	15
6.	Жигун Л.А. Теория организаций и организационная деятельность: монография тезауруса: Словарь / Л. А. Жигун. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 240 с.	монография	15
7.	Герасимов Б.Н. Реинжиниринг процессов организации: монография / Б. Н. Герасимов ; рец.: В. Г. Чумак, Г. П. Гагаринская. - М.: Вузовский учебник; М.ИНФРА-М, 2018. - 256 с.	монография	30
8.	Штейнберг, В. Э. Технологии когнитивной навигации в кейс-программах подготовки специалиста : учебное пособие / В. Э. Штейнберг, Н. С. Сытина, Н. Н. Манько. - Уфа : БГПУ имени М. Акмуллы, 2017. - 148 с.	Учебные пособия	https://e.lanbook.com/book/99972

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

- 1.Поисковые системы: <http://www.rambler.ru>, <http://yandex.ru>,
- 2.Федеральный образовательный портал www.edu.ru.
- 3.Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru/ru>
- 4.Государственная публичная научно-техническая библиотека России URL: <http://gpntb.ru>.
- 5.Государственное бюджетное учреждение культуры Республики Крым «Крымская республиканская универсальная научная библиотека» <http://franco.crimea-lib.ru/>
- 6.Педагогическая библиотека <http://www.pedlib.ru/>
- 7.Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (РИНЦ) <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

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

Общие рекомендации по самостоятельной работе магистрантов

Подготовка современного магистранта предполагает, что в стенах университета он овладеет методологией самообразования, самовоспитания, самосовершенствования. Это определяет важность активизации его самостоятельной работы.

Самостоятельная работа формирует творческую активность магистрантов, представление о своих научных и социальных возможностях, способность вычленять главное, совершенствует приемы обобщенного мышления, предполагает более глубокую проработку ими отдельных тем, определенных программой.

Основными видами и формами самостоятельной работы студентов по данной дисциплине являются: самоподготовка по отдельным вопросам; работа с базовым конспектом; конспектирование первоисточников (конспект-анализ); подготовка к практическому занятию; выполнение кейс-задания; творческое задание ; подготовка к устному опросу; подготовка к зачету.

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной литературы. Основная функция учебников – ориентировать в системе тех знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущими специалистами. Учебник также служит путеводителем по многочисленным произведениям, ориентируя в именах авторов, специализирующихся на определённых научных направлениях, в названиях их основных трудов. Вторая функция учебника в том, что он очерчивает некий круг обязательных знаний по предмету, не претендуя на глубокое их раскрытие.

Чтение рекомендованной литературы – это та главная часть системы самостоятельной учебы магистранта, которая обеспечивает подлинное усвоение науки. Читать эту литературу нужно по принципу: «идея, теория, метод в одной, в другой и т.д. книгах».

Во всех случаях рекомендуется рассмотрение теоретических вопросов не менее чем по трем источникам. Изучение проблемы по разным источникам - залог глубокого усвоения науки. Именно этот блок, наряду с выполнением практических заданий является ведущим в структуре самостоятельной работы студентов.

Вниманию магистрантов предлагаются список литературы, вопросы к самостоятельному изучению и вопросы к зачету.

Для успешного овладения дисциплиной необходимо выполнять следующие требования:

- 1) выполнять все определенные программой виды работ;
- 2) посещать занятия, т.к. весь тематический материал взаимосвязан между собой и, зачастую, самостоятельного теоретического овладения пропущенным материалом недостаточно для качественного его усвоения;
- 3) все рассматриваемые на занятиях вопросы обязательно фиксировать в отдельную тетрадь и сохранять её до окончания обучения в вузе;
- 4) проявлять активность при подготовке и на занятиях, т.к. конечный результат овладения содержанием дисциплины необходим, в первую очередь, самому бакалавру;

5) в случаях пропуска занятий по каким-либо причинам обязательно отрабатывать пропущенное преподавателю во время индивидуальных консультаций.

Внеурочная деятельность магистранта по данной дисциплине предполагает:

- самостоятельный поиск ответов и необходимой информации по предложенным вопросам;
- выполнение практических заданий;
- выработку умений научной организации труда.

Успешная организация времени по усвоению данной дисциплины во многом зависит от наличия у магистранта умения самоорганизовать себя и своё время для выполнения предложенных домашних заданий. Объём заданий рассчитан максимально на 2-3 часа в неделю. При этом алгоритм подготовки будет следующим:

- 1 этап – поиск в литературе теоретической информации по предложенным преподавателем вопросам;
- 2 этап – осмысление полученной информации, освоение терминов и понятий;
- 3 этап – составление плана ответа на каждый вопрос;
- 4 этап – поиск примеров по данной проблематике.

Работа с базовым конспектом

Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций в различных формах их проведения: проблемные лекции с элементами эвристической беседы, информационные лекции, лекции с опорным конспектированием, лекции-визуализации.

На лекциях преподаватель рассматривает вопросы программы курса, составленной в соответствии с государственным образовательным стандартом. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удастся осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу.

Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям.

Во время самостоятельной проработки лекционного материала особое внимание следует уделять возникшим вопросам, непонятным терминам, спорным точкам зрения. Все такие моменты следует выделить или выписать отдельно для дальнейшего обсуждения на практическом занятии. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией. Полный список литературы по дисциплине приведен в рабочей программе дисциплины.

Конспектирование первоисточников (конспект-анализ)

В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

При работе с первоисточником необходимо соблюдать определенную последовательность:

1. Ознакомиться с общим построением статьи, ее названием и содержанием; прочитать материал от начала до конца, чтобы получить о нем целостное представление.
2. Повторное чтение работы с целью более глубокого осмысления каждой части и всего материала в целом.
3. Составление плана конспекта: определение в каждой части материала ключевых слов, краткой обобщающей формулировки или фразы.
4. Основное отличие конспектирования от переписывания текста - отсутствие или минимум слов или частей текста, не несущих значимой информации, а также замена развернутых оборотов текста более лаконичными словосочетаниями (свертывание).

Правилом чтения и конспектирования должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий, что включает в себя поиск необходимой информации с помощью энциклопедий, словарей, электронного каталога.

Творческое задание

Творческие домашние задания – одна из форм самостоятельной работы магистрантов, способствующая углублению знаний, выработке устойчивых навыков самостоятельной работы.

Творческое задание – задание, которое содержит больший или меньший элемент неизвестности и имеет, как правило, несколько подходов.

В качестве главных признаков творческих домашних работ магистрантов выделяют: высокую степень самостоятельности; умение логически обрабатывать материал; умение самостоятельно сравнивать, сопоставлять и обобщать материал; умение классифицировать материал по тем или иным признакам; умение высказывать свое отношение к описываемым явлениям и событиям; умение давать собственную оценку какой-либо работы и др.

Выделяют следующие виды домашних творческих заданий:

I. Задания когнитивного типа

1. Научная проблема – решить реальную проблему, которая существует в науке.
2. Структура – нахождение, определение принципов построения различных структур.

3. Опыт – проведение опыта, эксперимента.
4. Общее в разном – вычленение общего и отличного в разных системах.
5. Разно-научное познание – одновременная работа с разными способами исследования одного и того же объекта.

II. Задания креативного типа

1. Составление – составить словарь, кроссворд, игру, викторину и т.д.
2. Изготовление – изготовить поделку, модель, макет, газету, журнал, видеофильм.
3. Учебное пособие – разработать свои учебные пособия.

III. Задания организационно-деятельностного типа

1. План – разработать план домашней или творческой работы, составить индивидуальную программу занятий по дисциплине.
2. Выступление – составить показательное выступление, соревнование, концерт, викторину, кроссворд, занятие.
3. Рефлексия – осознать свою деятельность (речь, письмо, чтение, вычисления, размышления) на протяжении определенного отрезка времени. Вывести правила и закономерности этой деятельности.
4. Оценка – написать рецензию на текст, фильм, работу другого студента, подготовить самооценку (качественную характеристику) своей работы по определенной теме за определенный период.

Примерный список тем домашнего творческого задания представлен в программе дисциплины. Магистранту целесообразно выделить в рамках выбранной темы проблемную зону, постараться самостоятельно ее изучить и творчески подойти к результатам представления полученных результатов.

Требования к написанию и оформлению творческого домашнего задания:

Работа выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Должна быть нумерация страниц. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. Объем работы, без учета приложений, не более 10 страниц.

Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что магистрант не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

Оформление творческого задания

1. Титульный лист.
2. Форма задания.
3. Пояснительная записка.
4. Содержательная часть творческого домашнего задания.
5. Выводы.
6. Список использованной литературы.

Выполнение кейс-задания

Кейс-задание (англ. case — случай, ситуация) — метод обучения, основанный на разборе практических проблемных ситуаций — кейсов, связанных с конкретным событием или последовательностью событий.

Виды кейсов: иллюстративные, аналитические, связанные с принятием решений.

Выполнение задания:

1. подготовить основной текст с вопросами для обсуждения:
 - титульный лист с кратким запоминающимся названием кейса;
 - введение, где упоминается герой (герои) кейса, рассказывается об истории вопроса, указывается время начала действия;
 - основная часть, где содержится главный массив информации, внутренняя интрига, проблема;
 - заключение (в нем решение проблемы, рассматриваемой в кейсе, иногда может быть не завершено);
2. подобрать приложения с подборкой различной информации, передающей общий контекст кейса (документы, публикации, фото, видео и др.);
3. предложить возможное решение проблемы.

Планируемые результаты самостоятельной работы:

- способность студентов анализировать результаты научных исследований и применять их при решении конкретных исследовательских задач;
- готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач;
- способность решать нестандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий.

Подготовка к практическому занятию

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы.

Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии.

Следовательно, работа на практическом занятии направлена не только на познание студентом конкретных явлений внешнего мира, но и на изменение самого себя.

Второй результат очень важен, поскольку он обеспечивает формирование таких общекультурных компетенций, как способность к самоорганизации и самообразованию, способность использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности студента. Процессы и явления, выделяют основные способы доказательства авторами научных работ ценности того, чем они занимаются.

В ходе самого практического занятия студенты сначала представляют найденные ими варианты формулировки актуальности исследования, обсуждают их и обосновывают свое мнение о наилучшем варианте.

Объём заданий рассчитан максимально на 1-2 часа в неделю.

Подготовка к устному опросу

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки устных ответов студентов:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);
- использование дополнительного материала (обязательное условие);
- рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Подготовка к зачету

Зачет является традиционной формой проверки знаний, умений, компетенций, сформированных у студентов в процессе освоения всего содержания изучаемой дисциплины. Обычный зачет отличается от экзамена только тем, что преподаватель не дифференцирует баллы, которые он выставляет по его итогам.

Самостоятельная подготовка к зачету должна осуществляться в течение всего семестра, а не за несколько дней до его проведения.

Подготовка включает следующие действия. Прежде всего нужно перечитать все лекции, а также материалы, которые готовились к семинарским и практическим занятиям в течение семестра. Затем надо соотнести эту информацию с вопросами, которые даны к зачету. Если информации недостаточно, ответы находят в предложенной преподавателем литературе. Рекомендуется делать краткие записи. Речь идет не о шпаргалке, а о формировании в сознании четкой логической схемы ответа на вопрос. Накануне зачета необходимо повторить ответы, не заглядывая в записи. Время на подготовку к зачету по нормативам университета составляет не менее 4 часов.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости))

Информационные технологии применяются в следующих направлениях:
оформление письменных работ выполняется с использованием текстового редактора;

демонстрация компьютерных материалов с использованием мультимедийных технологий;

использование информационно-справочного обеспечения, такого как: правовые справочные системы (Консультант+ и др.), онлайн словари, справочники (Грамота.ру, Интуит.ру, Википедия и др.), научные публикации.

использование специализированных справочных систем (электронных учебников, справочников, коллекций иллюстраций и фотоизображений, фотобанков, профессиональных социальных сетей и др.).

OpenOffice Ссылка: <http://www.openoffice.org/ru/>

Mozilla Firefox Ссылка: <https://www.mozilla.org/ru/firefox/new/>

Libre Office Ссылка: <https://ru.libreoffice.org/>

Do PDF Ссылка: <http://www.dopdf.com/ru/>

7-zip Ссылка: <https://www.7-zip.org/>

Free Commander Ссылка: <https://freecommander.com/ru>

be Reader Ссылка: <https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader.html>попо

Gimp (графический редактор) Ссылка: <https://www.gimp.org/>

ImageMagick (графический редактор) Ссылка:
<https://imagemagick.org/script/index.php>
VirtualBox Ссылка: <https://www.virtualbox.org/>
Adobe Reader Ссылка: <https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader.html>
Операционная система Windows 8.1 Лицензионная версия по договору №471\1 от 11.12.2014 г.
Электронно-библиотечная система Библиокомплектатор
Национальна электронная библиотека - федеральное государственное бюджетное учреждение «Российская государственная библиотека» (ФГБУ «РГБ»)
Редакция Базы данных «ПОЛПРЕД Справочники»
Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

- аудитория с интерактивной доской для проведения практических занятий
- видеокамера и ноутбук для проведения практических занятий.
- раздаточный материал для проведения групповой работы;
- методические материалы к практическим занятиям, лекции (рукопись, электронная версия), дидактический материал для студентов (тестовые задания, мультимедийные презентации);