

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ  
 Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ С.Т. Князев  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ  
**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
<b>Модуль</b> Социально-психологические аспекты управления персоналом	<b>Код модуля</b> 1136611
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Траектория образовательной программы (ТОП)</b>	
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>№1461 от 14.12.2015</b>

Программа модуля составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1.	Потапов Олег Анатольевич	Кандидат химических наук, доцент	доцент	Управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

(О.А.Потапов)

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016г.

(И.В. Шалина)

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

**Руководитель образовательной программы (ОП),  
для которой реализуется модуль**

(Т.К. Коваленко)

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ «СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

## 1.1. Объем модуля, 31з.е.

## 1.2. Аннотация содержания модуля

Модуль формирует представление о таких социально-психологических аспектах управления персоналом как коммуникации в организации, управление людьми, лидерство, групповая динамика, диагностика, профилактика, предупреждение и управление конфликтами в организации. Содержание дисциплин посвящено изучению и управлению социально-психологическими процессами, обусловленными входением людей в группу.

## 2. СТРУКТУРА МОДУЛЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС).	Семестр изучения	Объем времени, отведенный на освоение дисциплин модуля							
		Аудиторные занятия, час.				Самостоятельная работа, включая все виды текущей аттестации, час.	Промежуточная аттестация (зачет, экзамен), час.	Всего по дисциплине	
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего			Час.	Зач. ед.
1. (ВВ) Антропология организации	1	17	17	-	34	56	18, экзамен	108	3
2. (ВВ) Деловое общение в управлении персоналом	2	17	17	-	34	70	4, зачет	108	3
3. (ВВ) Конфликтология	6	17	17	-	34	92	18, экзамен	144	4
4. (ВВ) Организационная культура	4	34	34	-	68	58	18, экзамен	144	4
5. (ВВ) Организационное поведение	5	17	17	-	34	56	18, экзамен	108	3
6. (ВВ) Психология и социология управления персоналом	3	34	17	-	51	111	18, экзамен	180	5
7. (ВВ) Психотехнологии в управлении персоналом	4	-	34	-	34	70	4, зачет	108	3
8. (ВВ) Психофизиология профессиональной деятельности	4	17	17	-	34	70	4, зачет	108	3
9. (ВВ) Социальная психология	3	17	17	-	34	56	18, экзамен	108	3
<b>Всего на освоение модуля</b>		<b>170</b>	<b>187</b>		<b>357</b>	<b>639</b>	<b>120</b>	<b>1116</b>	<b>31</b>

## 3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН В МОДУЛЕ

3.1. Пререквизиты и постреквизиты в модуле	Антропология организации Деловое общение в управлении персоналом Социальная психология Психология и социология управления персоналом
--	---

		<p>Организационная культура          Психофизиология профессиональной деятельности          Психотехнологии в управлении персоналом          Организационное поведение          Конфликтология</p>
3.2.	<b>Коррективы</b>	<p>1. Психология и социология управления персоналом          Социальная психология          2. Организационная культура          Психотехнологии в управлении персоналом          Психофизиология профессиональной деятельности</p>

#### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ

##### 4.1. Планируемые результаты освоения модуля и составляющие их компетенции

Коды ОП, для которых реализуется модуль	Планируемые в ОХОП результаты обучения -РО, которые формируются при освоении модуля	Компетенции в соответствии с ФГОС ВО, а также дополнительные из ОХОП, формируемые при освоении модуля
38.03.03/01.02	<p><b>РО-01</b> – способность в основных видах профессиональной деятельности проявлять гражданскую, мировоззренческую позицию, социальную зрелость, расовую, национальную и религиозную терпимость; ответственно и взвешенно подходить к поставленным профессиональным задачам, решать их на современном научном уровне, постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство.</p>	<p><b>ОК-6</b> – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;  <b>ОК-7</b> – способность к самоорганизации и самообразованию;  <b>ОПК-1</b> – знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;  <b>ОПК-2</b> – знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы.</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО-02</b> – способность осуществлять в организационно-управленческой деятельности эффективное взаимодействие в организационных и внеорганизационных контекстах; эффективную деловую коммуникацию, в том числе на иностранном языке; оптимизацию работы</p>	<p><b>ОПК-5</b> – способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;  <b>ПК-28</b> – знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.</p>

	коллектива, используя знания из области экономики, права и социального управления; владеть основными методами управления персоналом, решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий.	
38.03.03/01.02	<b>РО-03</b> – способность использовать в научно-исследовательской деятельности знание проблематики и методологии исследований в области управления персоналом, осуществлять управление персоналом с использованием инновационных технологий, разработке и принятия управленческих решений, а также корпоративных информационных систем и специализированных программных средств управления персоналом.	<b>ПК-9</b> – знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.
38.03.03/01.02	<b>РО-04</b> – способность применять в педагогической деятельности знания традиционных и современных проблем в управлении персоналом, психологических основ, владение навыками управления стрессами и психосоциальными рисками в профессиональной деятельности. Владеть навыками управления персоналом на основе компетентностного подхода.	<b>ПК-1</b> – знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике; <b>ПК-32</b> – владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации; <b>ПК-37</b> – способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.
38.03.03/01.02	<b>РО-06</b> – способность	<b>ОПК-6</b> – владение культурой мышления,

	<p>производить мониторинг и оценку рынка труда. Способность оказывать консультации и услуги кадрового консалтинга. Владеть навыками самоменеджмента, самоорганизации и самообразования. Способность прогнозировать и планировать организационные процессы управления персоналом. Способность формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение.</p>	<p>способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;  <b>ПК-23</b> – знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике.</p>
38.03.03/01.02	<p><b>РО-07</b> – способность разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала, интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также управления интеллектуальной собственностью.</p>	<p><b>ОК-5</b> – способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;  <b>ОПК-9</b> – способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).</p>

#### 4.2. Распределение формирования компетенций по дисциплинам модуля

Дисциплины модуля		ОК			ОПК					ПК					
		5	6	7	1	2	5	6	9	1	9	23	28	32	37
1.	(ВВ) Антропология организации			*						*					
2.	(ВВ) Деловое общение в управлении персоналом	*		*					*				*		
3.	(ВВ) Конфликтология		*	*					*						
4.	(ВВ) Организационная культура	*	*											*	
5.	(ВВ) Организационное поведение	*	*									*			
6.	(ВВ) Психология и социология управления персоналом		*	*				*							
7.	(ВВ) Психотехнологии в управлении персоналом		*	*	*	*									*
8.	(ВВ) Психофизиология профессиональной деятельности									*					
9.	(ВВ) Социальная психология		*	*											

#### 5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ

не предусмотрена.

## 6. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ МОДУЛЯ

<b>Номер листа изменений</b>	<b>Номер протокола заседания проектной группы модуля</b>	<b>Дата заседания проектной группы модуля</b>	<b>Всего листов в документе</b>	<b>Подпись руководителя проектной группы модуля</b>

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**АНТРОПОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Социально-психологические аспекты управления персоналом	<b>Код модуля</b> 1136611
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
ФГОС ВО	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> №1461 от 14.12.2015

Екатеринбург, 2016



Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1.	Охотников Олег Валентинович	Кандидат философских наук	доцент	Управление персоналом и психология	

**Руководитель модуля**

(О.А. Потапов)

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета

(И.В. Шалина)

Протокол № 8 от 15.04.2016г.

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «АНТРОПОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Данная дисциплина позволяет изучить актуальные проблемы антропологии организации - это специалист, который благодаря своей профессиональной подготовке способен решать широкий круг проблем, связанных с подбором, обучением, расстановкой, ростом, закреплением, обновлением и воспитанием кадров, а также оказывать квалифицированную помощь в решении кадровых вопросов руководителям предприятий, служб, подразделений, представителям общественных организаций.

## 1.2. Язык реализации программы - русский

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

**ОК-7** – способность к самоорганизации и самообразованию;

**ПК-1** – знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

В результате освоения дисциплины студент должен

### **Знать:**

- предметное поле, историю и актуальные проблемы антропологии организации.

### **Уметь:**

- проектировать и планировать социально-антропологические исследования в организации.

### **Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- способностью проектировать и планировать социально-антропологические исследования в организации.

## 1.4. Объем дисциплины очная форма

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	I
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-	-	-
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>56</b>	<b>5.10</b>	<b>56</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>2,33</b>	<b>18, экзамен</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>108</b>	<b>41,43</b>	<b>108</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з. е.</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р.1.	Социальная антропология как научная дисциплина	История социальной антропологии: эволюционизм, диффузионизм, функционализм, структурная антропология. Предмет и метод социальной антропологии.
Р.2.	Предметное поле организационной антропологии	Предмет и метод антропологии организации. Основные понятия организационной антропологии. соотношение со смежными дисциплинами: социальной психологией и экономической антропологией.
Р.3.	«Прикладная антропология»: исследования, проекты, перспективы	Хоуторнский эксперимент. «Общество прикладной антропологии» и его проекты. Группа, виды групп в организации. Межгрупповые и внутри групповые конфликты.
Р.4.	Гендерные исследования антропологии организации	Английская школа антропологии организации. Манчестерские исследования. «Гендер» и пол. «Феминность» и «маскулинность» в организации. Трансформация «феминности» и «маскулинности» в современной организации.
Р.5.	Концепция «социальной практики» исследовании организации	Понятие «социальной практики». Наиндивидуальные, коллективные представления и их значение для организационной культуры. Методология исследования социальных практик.
Р.6.	Социальная практика и проблемы административного контроля организации	Администрирование как предмет социально-антропологического исследования. Эволюция теории: от «идеальной бюрократии» М. Вебера до концепций лидерства и стиля руководства.
Р.7.	«Полевые» исследования организации.	Планирование полевого исследования и его построение в организации.
Р.8.	Методы исследования	Методы полевого исследования. Техника интервью. Техника наблюдения.

## 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины



## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены.

### 4.2. Практические занятия очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1	Социальная антропология как научная дисциплина	1
Р.2.	2	Предметное поле организационной антропологии.	1
Р.3.	3	«Прикладная антропология»: исследования, проекты, перспективы.	2
Р.4.	4	Гендерные исследования в антропологии организации	6
Р.5.	5	Концепция «социальной практики» в исследовании организации.	2
Р.6.	6	Социальная практика и проблемы административного контроля в организации	2
Р.7.	7	«Полевые» исследования в организации.	2
Р.8.	8	Методы исследования	1
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

##### Домашняя работа №1:

Система управления персоналом организации: общая характеристика. Верование как социокультурное явление.

##### Домашняя работа №2:

Жизненный опыт личности как предмет социокультурного анализа.

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрен.

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрена.

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрен.

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрен.

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

##### Контрольная работа №1:

Планирование и маркетинг персонала.

##### Контрольная работа №2:

Менталитет субъекта жизни. Соотношение знания и веры.

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрен.

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
<b>Р.1.</b> Социальная антропология как научная дисциплина				*								
<b>Р.2.</b> Предметное поле организационной антропологии				*				*				
<b>Р.3.</b> «Прикладная антропология»: исследования, проекты, перспективы					*							
<b>Р.4.</b> Гендерные исследования в антропологии организации			*									
<b>Р.5.</b> Концепция «социальной практики» в исследовании организации					*							
<b>Р.6.</b> Социальная практика и проблемы административного контроля в организации				*								
<b>Р.7.</b> «Полевые» исследования в организации								*				
<b>Р.8.</b> Методы исследования	*											

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## **9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **9.1. Рекомендуемая литература**

#### **9.1.1. Основная литература**

1. Клягин, Н.В. Современная антропология: учебное пособие / Н.В. Клягин. - Москва: Логос, 2014. - 624 с. - (Новая университетская книга). - ISBN 978-5-98704-658-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233781>
2. Лебедев, С. А. Философская антропология: Человек многомерный / С.А. Лебедев; И.А. Бирич ; В.Д. Губин ; И.И. Ершова ; И.А. Исаев.— Москва : Юнити-Дана, 2012 .— 352 с. — (Cogitoergosum) .— ISBN 978-5-238-01852-2 .— URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117937>

#### **9.1.2. Дополнительная литература**

1. Ванесян, А.С. Антропология: учебное пособие / А.С. Ванесян. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 192 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3933-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275450>
2. Ермаков, В.А. Антропология: учебно-практическое пособие / В.А. Ермаков. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 110 с.: табл. - ISBN 978-5-374-00516-5; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90677>
3. Барулин, В. С. Социально-философская антропология : Человек и общественный мир / В.С. Барулин .— Москва : Академический Проект|Альма Матер, 2012 .— 496 с. — (Gaudeamus) .— ISBN 978-5-8291-0771-6|978-5-902766-36-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143089>>.
4. Вестник Московского Университета. Серия 23. Антропология.— Москва : Московский Государственный Университет, 2012 .— 137 с. — (Антропология) .— ISSN 0201-7385; 2074-8132 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=231396>>.
5. Философская антропология. Этика. Эстетика. Сборник студенческих работ .— Москва : Студенческая наука, 2012 .— 909 с. — (Вузовская наука в помощь студенту) .— ISBN 978-5-00046-222-5 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228546>>.

#### **Специальные журналы (отечественные журналы):**

1. Социальная защита
2. Социальная политика и социальное партнерство
3. 3.Социальная работа
4. 4.Управление человеческим потенциалом
5. 5.Человек и труд

#### **Интернет ресурсы:**

1. [www.hr-ua.com](http://www.hr-ua.com) -"HR-ua.com" - сообщество менеджеров по персоналу
2. [hr.inforser.ru](http://hr.inforser.ru) -"Управление персоналом" - тематический портал

### **9.2. Методические разработки**

не используются.

### **9.3. Программное обеспечение**

Программное обеспечение общего и специального назначения:

-Табличный редактор MSExcel

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

не используются

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

не используются

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащении дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием.**

Лекционная аудитория оснащена компьютерами, мультимедийной установкой, интерактивной доской.

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4.**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение лекций	I, 1-8	24
Контрольная работа №1	I, 7	38
Домашняя работа №1	I, 5	38
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение занятий	I, 9-17	27
Контрольная работа №2	I, 16	36
Домашняя работа №2	I, 17	37
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрены</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта не предусмотрены.**

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр I	1



## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

независимый тестовый контроль не предусмотрен.

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрены.

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

не предусмотрен.

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Цивилизация и культура: сравнительный анализ концепций О. Конта, К. Маркса, О. Шпенглера.
2. Социальность и культура.
3. Принципы понимающей социологии.
4. Социологический статус понятия «ценность».
5. Норма как социокультурный регулятор.
6. Социокультурный образец (функции, типология, механизмы трансляции).
7. Жизненный опыт личности как предмет социокультурного анализа.
8. Менталитет субъекта жизни. Соотношение знания и веры.
9. Вера как социокультурное явление.
10. Архетипы культуры. Гипотеза К. Юнга.
11. Здравый смысл и научное знание. Картина мира личности.
12. Культура повседневности: основные показатели.
13. Душевное здоровье. Религиозная и светская психотерапия.
14. Астрология как предмет социокультурного анализа.
15. Знак и значение в системе культуры.
16. Социокультурный процесс: структура и факторы саморегуляции.
17. Межкультурное взаимодействие (на примере работы совместных предприятий).
18. Жестикаляция и мимика как культурный код (сравнительный анализ двух культур).
19. Приемы адаптации личности к другой культурной среде.
20. Человек и культура: классические концепции.
21. Игра как явление культуры: типы сценариев жизни.
22. Социализация студента: описание изменений его личности по годам обучения.
23. Современный школьник: социокультурный портрет.
24. Праздник и его организация: основные принципы.
25. Специфика интервью в социокультурном исследовании.
26. Наблюдение в социокультурном исследовании.
27. Социометрический метод и его применение при изучении ценностных установок научного и художественного сообщества.
28. Стиль жизни студенчества: показатели и тенденции.
29. Жаргон как атрибут культуры.

30. Сексуальная культура студенчества (обобщенный анализ неавторских исследований).
31. Ритуалы ухаживания в культурах Запада и Востока.
32. Евразийская культура: культурогенез.
33. Евразийская и Западная культуры: сравнительный анализ.
34. Русская культура: архетипы и современные ценности.
35. Этнокультура: факторы самоидентификации личности.
36. Половая самоидентификация в культурах Запада и Востока.
37. Феминизм – политический и культурный аспекты.
38. Культурный климат семьи: система показателей.
39. Культурные регуляторы взаимоотношений мужчины и женщины в русской культуре.
40. Структура и предмет физической антропологии.
41. Предметное поле философской антропологии.
42. Физическая культура общества: система показателей.
43. Социокультурные функции дома (жилища).
44. Социальные функции культурных памятников.
45. Социокультурный эффект игровых автоматов.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**  
не используются.

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**  
не используются.

**8.3.8. Интернет-тренажеры**  
не используются.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
<b>Модуль</b> Социально-психологические аспекты управления персоналом	<b>Код модуля</b> 1136611
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
ФГОС ВО	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> <b>№1461 от 14.12.2015</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1.	Ермолаева Светлана Георгиевна	-	старший преподаватель	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

(О.А.Потапов)

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016г.

(И.В. Шалина)

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Деловое общение в управлении персоналом» относится к вариативной части ВУЗа учебного плана ОП и является начальной в рамках данного модуля. Изучение программного материала должно способствовать формированию знаний, умений и навыков в вопросах деловой и профессиональной этики персонала организации.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

**ОК-5** – способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

**ОК-7** – способность к самоорганизации и самообразованию;

**ПК-28** – способность – знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;

**ОПК-9** – способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).

В результате освоения дисциплины студент должен

### **Знать:**

- основные понятия, концепции, проблемы профессиональной и деловой этики, делового общения;
- принципы деловой и профессиональной этики, менеджмента;
- факторы и средства, влияющие на нравственный уровень организации;
- связь деловой и профессиональной этики и социальной ответственности организации;
- основы разработки и внедрения этических кодексов, корпоративных стандартов в области управления персоналом;
- этические аспекты подготовки управленческих решений;
- особенности становления профессиональной и деловой этики в российских условиях.

### **Уметь:**

- применять на практике этические методы подготовки управленческих решений;
- использовать на практике этические формы делового взаимодействия;
- интегрировать в практику оптимальным образом зарубежный и отечественный опыт развития и применения этики деловых отношений.

### **Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- навыками ведения переговоров, совещания, дискуссии;
- навыками ведения деловой беседы, снижения напряжения в конфликтной ситуации;
- применять в деловом общении комплимент и конструктивную критику;
- техниками разбора проблемной ситуации;
- навыками создания и совершенствования этического кодекса;
- проведения исследования в области деловой и профессиональной этики;
- навыками анализа, обобщения и применения передового зарубежного и отечественного опыта в поддержании и повышении нравственного уровня в организации.

#### 1.4. Объем дисциплины очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	II
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>70</b>	<b>5.10</b>	<b>70</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>4, зачет</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>108</b>	<b>39.35</b>	<b>108</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з. е.</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р.1.</b>	<b>Раздел 1. Основы морали, этики. Деловая этика и деловое общение. Профессиональная этика менеджера, специалиста.</b>	
<b>Р.1. Т.1.</b>	<b>Тема 1.</b> Этика, мораль: предмет и проблемы. Основные виды и концепции этики	Мораль. Функции морали. Мораль и нравственность. Природа и сущность. Предмет этики. Связь этики с другими науками. Виды этики: философская, религиозная. Общая: описательная, нормативная, метаэтика. Специальная этика. Релятивизм: этический, описательный и нормативный. Абсолютизм. Моральный плюрализм.
<b>Р.1. Т.2.</b>	<b>Тема 2.</b> Этика деловых отношений (ЭДО). Принципы ЭДО. ЭДО в России	Содержание и специфика этики деловых отношений. Принципы ЭДО. Декларация Ко. Принципы макро- и микроэтики. Принципы ведения дел в России.
<b>Р.1. Т.3.</b>	<b>Тема 3.</b> Психология делового общения	Общение. Функции общения. Виды общения. Стороны общения. Перцептивная, коммуникативная, интерактивная стороны общения. Уровни, виды общения
<b>Р.1. Т.4.</b>	<b>Тема 4.</b> Этика организации, подчиненного. Профессиональная этика менеджера, специалиста	Принципы организации. Принципы хорошего подчиненного. Профессиональная мораль менеджера. Профессиональная этика менеджера. Принципы. Функции профессиональной этики. Профессионализм. Уровни профессионализма. Лояльность и благонадежность. Качества «идеального» менеджера, специалиста.
<b>Р.1. Т.5.</b>	<b>Тема 5.</b> Профессиональная деформация менеджера	Виды деформации. Профессиональная деформация по Зееру. Пути реабилитации.



<b>Р.2.</b>	<b>Раздел 2. Моральные стандарты. Принятие этических решений. Проблемы в ЭДО и их решение</b>	
<b>Р.2. Т.1.</b>	<b>Тема 1.</b> Моральные стандарты	Телеологические принципы. Деонтологические принципы. Социальные контракты. Интегральная теория социальных контрактов.
<b>Р.2. Т.2.</b>	<b>Тема 2.</b> Принятие этических решений	Свойства личности. Организационная культура. Организационные особенности. Заинтересованные стороны. Процессы принятия решений. Управленческие проблемы. Критерии: экономические, политические, технологические, социальные, этические. Процесс принятия этических решений. Этические инструменты. Модель поддержки решений. Аспекты принятия решений.
<b>Р.2. Т.3.</b>	<b>Тема 3.</b> Проблемы ЭДО: макро- и микроэтика. Отклоняющееся поведение	Этические проблемы деловой жизни по Л. Нэш. Принуждение. Взяточничество. Обман. Воровство. Несправедливая дискриминация. Проблемы микроэтики. Корпоративная этика и принятие решений. Власть и подчинение. Проблема служебных разоблачений. Выгодные связи. Проблемы макроэтики. Взаимоотношения между корпорациями. Между корпорациями и государством. Между корпорациями и потребителями. Корпорации и инвесторы. Отношения между корпорациями и окружающей средой.
<b>Р.2. Т.4.</b>	<b>Тема 4.</b> Значение этического поведения	Последствия неэтичного поведения в макро- и микроперспективе. Доверие: определение понятия. Доверие в деловых отношениях.
<b>Р.2. Т.5.</b>	<b>Тема 5.</b> Факторы повышения нравственного уровня	Формирование нравственного поведения. Факторы повышения нравственности в организации: нравственная слабость, уровень нравственного развития, межличностные отношения, управляющая и официальная идеология. Уровни нравственного развития.
<b>Р.2. Т.6.</b>	<b>Тема 6.</b> Средства повышения нравственного уровня	Этические кодексы. Карты этики. Комитеты по этике. Социальные ревизии. Этическая экспертиза. Обучение этическому поведению. Этическое консультирование.
<b>Р.2. Т.7.</b>	<b>Тема 7.</b> Этические кодексы	Виды кодексов: корпоративные и профессиональные. Функции кодексов: репутационная, управленческая, Составные части кодекса. Примеры кодексов.
<b>Р.3.</b>	<b>Раздел 3. Социальная ответственность и деловая репутация организации. Формы этического общения. Деловой этикет</b>	
<b>Р.3. Т.1.</b>	<b>Тема 1.</b> Социальная ответственность организации	Эволюция концепции социальной ответственности бизнеса. Дискуссии о социальной ответственности. Подходы к понятию социальной ответственности: рыночный, подход с позиции государственного регулирования, подход с позиции корпоративной совести, подход с позиции заинтересованных лиц.
<b>Р.3. Т.2.</b>	<b>Тема 2.</b> Деловая репутация организации	Деловая репутация: определение. Факторы деловой репутации. Мероприятия по повышению деловой репутации организации. Бренд-код организации.
<b>Р.3. Т.3.</b>	<b>Тема 3.</b> Проведение деловой беседы	Формы делового общения. Организация деловой беседы. Активное слушание. Отражение чувств. Раппорт. Этапы деловой беседы: начало беседы, информирование, аргументирование, работа с возражениями, принятие

		решений.
<b>Р.3. Т.4.</b>	<b>Тема 4.</b> Применение комплимента и конструктивной критики	Определение. Отличие от лести, похвалы. Технические правила комплимента. Психологические правила комплимента. Конструктивная критика. Основные причины неудачной критики. Правила конструктивной критики.
<b>Р.3. Т.5.</b>	<b>Тема 5.</b> Проведение совещаний	Совещание. Типы совещаний, стили, функции. Проведение совещаний, председатели. Публичное выступление. Подготовка к выступлению. Приемы привлечения внимания.
<b>Р.3. Т.6.</b>	<b>Тема 6.</b> Конфликтные ситуации. Конфликтные личности	Конфликт: свойства, структура, стадии. Варианты решения конфликта. Факторы, препятствующие возникновению конфликтов. Классификация конфликтных собеседников. Поведение с разными собеседниками. Снижение напряжения в конфликтной ситуации.
<b>Р.3. Т.7.</b>	<b>Тема 7.</b> Деловой этикет. Имидж делового человека	Отличие этики от этикета. Виды этикета. Деловой этикет разных стран. Имидж делового человека. Внешний вид мужчины и женщины. Дресс-код

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**



## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены.

### 4.2. Практические занятия очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1-4	Основы морали, этики. Деловая этика и деловое общение. Профессиональная этика менеджера, специалиста	5
Р.2.	5-11	Моральные стандарты. Принятие этических решений. Проблемы ЭДО и их решение	6
Р.3.	12-16	Социальная ответственность и деловая репутация организации. Формы этического общения. Деловой этикет	6
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

##### Домашняя работа №1:

Исследование состояния деловой и профессиональной этики на примере организации (по выбору студента).

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрен.

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрена.

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрен.

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрен.

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

##### Контрольная работа №1:

Анализ этической проблемы (предприятие на выбор студентов).

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрена.

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
<b>Р.1.</b> Основы морали, этики. Деловая этика и деловое общение. Профессиональная этика менеджера, специалиста				*			*					
<b>Р.2.</b> Моральные стандарты. Принятие этических решений. Проблемы ЭДО и их решение				*			*					
<b>Р.3.</b> Социальная ответственность и деловая репутация организации. Формы этичного общения. Деловой этикет	*		*	*		*	*					

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Абельская, Р. Ш. Деловое общение / Абельская Р.Ш. — РП .— 2012 .— Рабочая программа по дисциплине Деловое общение .— в корпоративной сети УрФУ .— <URL:[http://study.urfu.ru/view/Aid\\_view.aspx?AidId=1101241](http://study.urfu.ru/view/Aid_view.aspx?AidId=1101241)>.
2. Колесникова, Н. Л. Деловое общение = BusinessCommunication / Н.Л. Колесникова .— 5-е изд., стер. — Москва : Флинта, 2012 .— 152 с. — ISBN 978-5-89349-521-8 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364145>>.

3. Кузнецов, И. Н. Деловое общение / И.Н. Кузнецов .— 5-е изд. — Москва : Дашков и Ко, 2012 .— 528 с. — ISBN 978-5-394-01739-1 .—  
<URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112230>>
4. Соломанидина, Татьяна Оттовна. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова .— Москва : Альфа-Пресс, 2011 .— Библиогр.: с. 683-684, библиогр. в примеч. — ISBN 978-5-94280-528-9. 25 экз

### 9.1.2. Дополнительная литература

1. Ботавина, Римма Николаевна. Этика менеджмента: Учебник / Р. Н. Ботавина. — М.: Финансы и статистика, 2001. — 190 с. — Библиогр.: с. 187 (5 назв.). — ISBN 5-279-02407-4: 73-00. — 70-00. 7 экз
2. Джордж, Ричард Т. де. Деловая этика: В 2 т. Т. 1 / Р. Т. де Джордж; Пер. с англ. Р. И. Столпера. — СПб.; М.: Экономическая школа: Прогресс, 2001. — 496 с. — (Библиотека "Экономической школы". - Этическая экономия: исследования по этике, культуре и философии хозяйства; Вып. 8). — ISBN 0-13-079772-3: 174-00. — ISBN 5-900428-57-5: 85-00. — ISBN 5-900428-59-1: 141-00. — 173-00. — 196-00. 11 экз
3. Соломанидина, Татьяна Оттовна. Организационная культура компании: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и др. экон. специальностям / Т. О. Соломанидина; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2010 .— 624 с. : ил. ; 22 см .— (100 лет РЭА им. Г. В. Плеханова).— Библиогр. в примеч. — Рекомендовано в качестве учебного пособия .— ISBN 978-5-16-002818-7. 11 экз
4. Чудинов, А. П. Деловое общение : практикум / А.П. Чудинов ; Е.А. Нахимова.— Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2012 .— 154 с. — ISBN 978-5-7186-0499-3 .—  
<URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=137760>>.

### 9.2. Методические разработки

1. Учебно-методическое пособие по дисциплине Ермолаева С.Г. «Этика деловых отношений». Издательство ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006 год, переиздано в 2009 году.
2. Учебно-методическое пособие Ермолаева С.Г. «Деловая этика», Издательство УрФУ, 2016 год.
3. Ермолаева С.Г. «Этика деловых отношений» - сетевой курс в среде ГИПЕРМЕТОД.

### 9.3. Программное обеспечение

1. MS Windows
2. MS Internet Explores
3. MS Word, MS Power Point

### 9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Сайт Институт психологии Российской академии наук. Режим доступа: <http://ip.ras.ru>  
HR-PORTAL <http://www.hr-portal.ru/>
2. Этика PR <http://pr.web-3.ru/ethics/russianpr/>
3. Стандарт корпоративной культуры <http://www.reformarzd.ru/archive/art4.html>
4. Сайт Факультета психологии Московского государственного университета М.В. Ломоносова Режим доступа: <http://flogiston.ru>
5. Информационно-образовательный портал [http:// study.ustu.ru.](http://study.ustu.ru)  
<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>
6. Библиотека Гумер <http://www.gumer.info/>
7. Библиотека думающего о России <http://www.patriotica.ru/history/index.html>
8. Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование»  
<http://www.humanities.edu.ru/>

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

1. Электронный ресурс <https://study.urfu.ru/Aid/Publication/397/1/Ermolaeva.pdf>
2. Просмотр УМК-Д по ссылке <https://study.urfu.ru/Aid/Umk/4497?partId=0>
3. Зональная научная библиотека УрФУ [lib.urfu.ru](http://lib.urfu.ru)
4. <http://www.hr-portal.ru/tags/kadrovaya-bezopasnost>

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием.**

Лекционная аудитория оснащена компьютерами, мультимедийной установкой, интерактивной доской.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4.

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение лекций	II, 1-8	24
Контрольная работа №1	II, 7	76
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение занятий	II, 9-17	27
Домашняя работа №1	II, 16	73
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрены</b>		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы не предусмотрены.

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр II	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.



## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

независимый тестовый контроль не предусмотрен.

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрены.

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Этика: предмет, определение. Мораль, нравственность.
2. Структура и функции морали.
3. Виды этики. Основные концепции этики.
4. Психология общения. Стороны общения.
5. Виды общения.
6. Этика деловых отношений (ЭДО). Принципы ЭДО.
7. Макроэтика и микроэтика. Принципы. ЭДО в России.
8. Основные проблемы этики деловых отношений: макро- и микроэтика.
9. Основные проблемы этики деловых отношений: пять категорий.
10. Отклоняющееся поведение.
11. Значение этического поведения в деловых отношениях.
12. Формирование нравственного поведения.
13. Повышение нравственного уровня в организации: средства.
14. Этика и социальная ответственность организаций. Корпоративная социальная ответственность.
15. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности организаций.
16. Корпоративная культура и корпоративная этика. Типы корпоративных культур.
17. Этические принципы организации.
18. Этика руководителя. Этические принципы хорошего подчиненного.
19. Моральные стандарты: интегральная теория социальных контрактов.
20. Моральные стандарты: телеологические принципы.
21. Моральные стандарты: деонтологические принципы.
22. Факторы этических решений.
23. Принятие этических решений.
24. Профессиональная мораль. Профессиональная этика. Функции.
25. Профессия. Профессионал. Профессионализация. Профессионализм.
26. Профессиональная деформация. Виды. Профилактика.
27. Манипуляция. Нейтрализация манипуляции.
28. Благонадежность. Неблагонадежность. Методы оценки.
29. Формы этического делового общения.
30. Виды деловой беседы. Проведение деловой беседы.
31. Начало беседы: методы. Фаза информирования.
32. Фаза аргументации: методы.
33. Нейтрализация замечаний: методы.

34. Фаза принятия решения.
35. Виды совещаний. Проведение совещания.
36. Применение комплимента в деловом общении.
37. Конструктивная критика в деловом общении.
38. Публичное выступление.
39. Этика решения спорных вопросов (этика конфликтных ситуаций).
40. Общение с конфликтной личностью.
41. Деловой этикет.
42. Имидж делового человека.
43. Деловая репутация.
44. Этический кодекс. Виды. Состав.
45. Решение этической проблемы.

**8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**  
не предусмотрен.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**  
не используются.

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**  
не используются.

**8.3.8. Интернет-тренажеры**  
не используются.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**КОНФЛИКТОЛОГИЯ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Социально-психологические аспекты управления персоналом	<b>Код модуля</b> 1136611
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
ФГОС ВО	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> №1461 от 14.12.2015

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1.	Потапов Олег Анатольевич	Кандидат химических наук, доцент	доцент	Управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

(О.А.Потапов)

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016г.

(И.В. Шалина)

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «КОНФЛИТОЛОГИЯ»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина посвящена изучению различных взглядов на природу и сущность конфликта, подходов к их исследованию, особенностей протекания конфликтных ситуаций, технологий управления конфликтами и стрессами в организациях. Предусмотрено освоение студентами основных принципов, стратегий, техник анализа и управления конфликтами.

В результате изучения дисциплины студенты должны дифференцировать различные уровни и виды конфликтных явлений, знать структурные и динамические характеристики конфликтов, причины конфликтов, уметь анализировать конфликты и владеть технологиями управления и предупреждения конфликтов в организации, управления стрессом.

В ходе изучения дисциплины необходимо актуализировать знания из дисциплин «Психология», «Социальная психология», «Деловое общение в управлении персоналом». Студентам необходимо ознакомиться с отечественной и зарубежной теорией и практикой управления конфликтами по литературе, предложенной в программе, и периодическим изданиям.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

**ОК-6** – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

**ОК-7** – способность к самоорганизации и самообразованию;

**ОПК-6** – владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.

В результате освоения дисциплины студент должен

### **Знать:**

- предмет, метод и основные категории науки конфликтологии;
- место и роль конфликтов в развитии индивида, социальных групп и общества в целом;
- причины возникновения особенности протекания и методы управления конфликтами и стрессами в организации.

### **Уметь:**

- диагностировать конфликты в организации, выявлять тип и причину конфликта;
- разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в т. ч. с использованием современных средств коммуникации.

### **Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- демонстрировать элементарные навыки анализа межличностных и организационных конфликтов;
- технологии управления конфликтами;
- выбор стратегий эффективного поведения в конфликтных ситуациях;
- простейшие приёмы саморегуляции, снятия стресса и предупреждения;
- профессионального выгорания.

#### 1.4. Объем дисциплины очной формы

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т. ч. контактная работа (час.)	VI
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>92</b>	<b>5.10</b>	<b>92</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>2.33</b>	<b>Э, 18</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>144</b>	<b>41,43</b>	<b>144</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з. е.</b>	<b>4</b>		<b>4</b>

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р.1.</b>	<b>Раздел 1. Типология и феноменология конфликтов</b>	
<b>Р.1. Т.1.</b>	<b>Тема 1.</b> Конфликтология как наука	1.1. Понятие конфликта. Научные определения конфликта. Признаки конфликта. 1.2. Становление конфликтологии. Современное понимание предмета и задач конфликтологии. Основные проблемы конфликтологии. Место конфликтологии в системе наук. 1.3. Методы исследования конфликтов. Значение конфликтологии для личности, менеджера, органов управления.
<b>Р.1. Т.2.</b>	<b>Тема 2.</b> Философско-социологическая традиция изучения конфликтов	Социальный конфликт как объект научного исследования. Конфликтология как наука о социальном конфликте. Социология конфликта, ее предмет, объект, методы. Основные теории социального конфликта. Теоретические источники конфликтологии. Становление и развитие конфликтологии. Направление социал-дарвинизма (Л. Гумплович, Г. Ратценхофер, У. Самнер). Проявление борьбы за существование в человеческом обществе. Функциональная («равновесная») модель общества (Г. Спенсер, Э. Дюркгейм). Конфликт как болезнь: точка зрения социальной экологии. Конфликтная модель (К. Маркс, Г. Зиммель, Р. Дарендорф). Конфликт – естественная характеристика социальных отношений. Диалектическая теория конфликта К. Маркса. Теория конфликта Г. Зиммеля. Конфликтная модель общества Л. Козера и Р. Дарендорфа. Позитивные функции конфликта. Основные принципы современной конфликтологии. Конфликтология, как методологическая основа анализа и разрешения конфликтов.
<b>Р.1. Т.3.</b>	<b>Тема 3.</b> Психологическая	Интропсихическая интерпретация конфликта. Психодинамические подходы (З.Фрейд, Э.Эриксон).

	традиция изучения конфликтов	Естественные противоречия между различными сферами личности, как потенциальный источник конфликтов. Трансактный анализ (Э.Берн): конфликт, как следствие несбалансированного ролевого поведения. Феноменологический подход Б.Хеллингера: конфликт, как следствие системных влияний. Ситуационные подходы (бихевиоризм): исследование конфликта как реакции на внешнюю ситуацию. Исследования М.Дойча и М.Шерифа. Когнитивистские подходы: конфликт как когнитивный феномен. «Теория поля» К.Левина. Современные тенденции в подходе к конфликтам.
<b>Р.1. Т.4.</b>	<b>Тема 4.</b> Типология конфликтов	<p>Основания, критерии для типологии конфликта. Основные типы конфликтов (внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые, межнациональные, межпоколенческие, политические, этнический конфессиональные организационные, семейно-бытовые).</p> <p>4.1. Личностные (внутриличностные) конфликты и кризисы. Основные понятия и особенности. Описание психологических конфликтов (В.С. Мерлин, Шипилов А.И., Гришина Н.В.). Мотивационные конфликты (К. Левин). Когнитивные конфликты. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера. Ролевые конфликты.</p> <p>4.2. Межличностные конфликты. Определение, особенности и причины. Позиция психоанализа в рассмотрении межличностных конфликтов. Потребности и конфликт (К. Левин). Влияние контекста общей системы взаимодействия на конфликты (М. Дойч).</p> <p>4.3. Межгрупповые конфликты, их особенности и причины возникновения. Категории проблемного поля описания конфликтов. Характеристики конфликта.</p>
<b>Р.1. Т.5.</b>	<b>Тема 5.</b> Характеристики конфликта	<p>5.1 Структурные характеристики конфликтов (стороны, условия, предмет конфликта, действия участников, исход). Возникновение конфликтной ситуации и инцидент.</p> <p>5.2 Динамические характеристики (стадии развития конфликта, процессы на них возникающие, регуляторы динамики конфликта).</p> <p>5.3 Динамика социального конфликта. Объективно-субъективная природа конфликта. Возникновение конфликта: оценка ситуации. Восприятие ситуации. Определение ситуации как конфликтной. Факторы определения ситуации в качестве конфликтной. Синтез ситуационного и личностного подходов. Возможные стратегии реагирования участников в конфликте.</p> <p>5.4 Конфликтное взаимодействие. Мотивы и цели участников взаимодействия. Стратегии и тактики взаимодействия. Регуляторы конфликтного взаимодействия.</p>



		<p>5.5 Завершение. Отличие завершения от разрешения конфликта. Модели развития межличностной конфликтной ситуации.</p> <p>5.6. Конфликтное поведение. Типы конфликтных личностей.</p> <p>6.1. Конфликтологическая традиция разрешения конфликтов</p> <p>Основные понятия управления конфликтами. Конструктивное или деструктивное развитие конфликтов – факторы их «управляемости».</p> <p>Конфликт как позиционный торг, жесткая и мягкая позиция. Стратегии ("смягчения", "смещения", трансформации конфликта) и модели (силовая, конструктивная, интегративная) разрешения конфликта.</p> <p>6.2. Переговоры и посредничество в конфликте.</p> <p>Сущность переговоров. Основные принципы ведения переговоров. Виды и типы переговоров (переговоры с предъявлением требований, торговые переговоры, переговоры через посредника).</p> <p>Посредничество и конфликт. Цель посредничества. Переговоры с участием третьих сторон. Роль посредника. Профессионализация посредничества. Правила поведения коммуникационная техника посредника. Арбитраж.</p> <p>6.3. Психологическая традиция работы с конфликтами.</p> <p>Психотерапия, психологическое консультирование, групповая психотерапевтическая работа, как способы работы с конфликтами. Барьеры коммуникации в конфликте и возможность понимания. Принципы психологического посредничества.</p>
<b>Р.2.</b>	<p><b>Раздел 2.</b></p> <p>Способы предотвращения конфликтов.</p> <p>Профилактика.</p> <p>Саморегуляция и эффективное взаимодействие в конфликте.</p> <p>Разрешение конфликтов</p>	<p>Предотвращение конфликта: этапы, условия, процедуры.</p> <p>Информационные технологии предотвращения конфликтов. СМИ как инструмент управления социальной ситуацией. Информационный обмен.</p> <p>Способы и приемы противодействия и нейтрализации слухов. Коммуникативные технологии предотвращения конфликтов. Непосредственное общение как условие профилактики социальных конфликтов. Изучение и учет групповых установок, ценностей, оценок. Социально-психологические технологии предотвращения конфликтов.</p> <p>Организационные технологии предотвращения конфликтов. Способы саморегуляции эмоционального состояния в конфликтных ситуациях.</p> <p>Приемы эффективного взаимодействия в конфликте (ассертивное взаимодействие, разрушение ролевых стереотипов, варианты реагирования на агрессию).</p>

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

#### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины



#### 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

##### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены.

##### 4.2. Практические занятия очной формы обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1-7	Типология и феноменология конфликтов	7
Р.2.	8-17	Способы предотвращения конфликтов. Профилактика. Саморегуляция и эффективное взаимодействие в конфликте. Разрешение конфликтов	10
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

##### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

###### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

###### Домашняя работа №1:

Анализ конфликтной ситуации с моим участием» (характеристика сторон конфликта, описание конфликтного взаимодействия, определение предмета конфликта, картография конфликта, определение вида конфликта, транзактный анализ конфликтного взаимодействия, рекомендации по оптимальному решению конфликтной ситуации).

###### Домашняя работа №2:

Межличностный, конфликт личность-группа или межгрупповой конфликт, берущийся для анализа (в котором когда-то принимал участие сам студент) может относиться к любой области социального взаимодействия (семейные, бытовые, трудовые и т.п. конфликты).

###### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрен.

###### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрен.

###### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрена.

###### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрен.

###### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрен.

###### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрен.

###### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

###### Контрольная работа №1:

Социология конфликта, ее предмет, объект, методы. Основные теории социального конфликта. Методы исследования конфликтов

###### Контрольная работа №2:

Динамические характеристики (стадии развития конфликта, процессы на них возникающие, регуляторы динамики конфликта).

Конфликтное взаимодействие. Мотивы и цели участников взаимодействия. Стратегии и тактики взаимодействия.

###### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрена.

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
<b>Р.1.</b> Типология и феноменология конфликтов			+	+	+		+					
<b>Р.2.</b> Способы предотвращения конфликтов. Профилактика. Саморегуляция и эффективное взаимодействие в конфликте. Разрешение конфликтов			+	+	+		+					

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2006. 32 экз
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. М.: Эксмо, 2007, 2014. 32 экз

#### 9.1.2. Дополнительная литература

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. Пер. с англ. М.: Эксмо, 1992. 10 экз
2. Бэрон Р., Ричардсон Д. Агрессия. СПб.: Питер, 1997-2000. 9 экз
3. Козер Л.А. Функции социального конфликта. М., 2000. 6 экз
4. Майерс Д. Социальная психология. Пер с англ. СПб.: Питер, 2007. 26 экз
5. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. М.: АСТ, 1994. 8 экз
6. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб.: Питер, 2006 – 2012. 12 экз

7. Чалдини Р. Психология влияния. СПб., 2006. 24 экз

## **9.2. Методические разработки**

не используются.

## **9.3. Программное обеспечение**

1. Microsoft PowerPoint
2. Microsoft Word

## **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Психодиагностическая база тестов и тестовых заданий кафедры Управления персоналом и психологии:

### **9.4.1. Диагностика личностных особенностей и способностей**

- 1.1. Методика исследования самоотношения (МИС) С.Р. Пантелеева.
- 1.2. Методика определения акцентуаций характера К. Леонгарда (опросник Шмишека).
- 1.3. Диагностика показателей и форм агрессии А. Басса и А. Дарки.
- 1.4. Диагностика уровня агрессивности А. Ассингера.

### **9.4.2. Диагностика межличностных отношений**

- 2.1. Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири.
- 2.2. Диагностика предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса.

## **Интернет ресурсы**

1. [www.HRdigest.ru](http://www.HRdigest.ru)
2. [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru)
3. [www.hro.ru/hrm](http://www.hro.ru/hrm)
4. [hr-zone.net](http://hr-zone.net)

## **Сайты профессиональных сообществ**

1. <http://www.amr.ru> – Ассоциация менеджеров России
2. <http://www.acrnet.org> – Association for Conflict Resolution (ACR)
3. <http://www.iacm-conflict.org> – International Association for Conflict Management (IACM)
4. <http://www.astd.org> – American Society of Training and Development (ASTD)
5. <http://www.apa.org> – American Psychological Association (APA)
6. <http://www.corpu.com> – Corporate University Xchange
7. <http://www.e-xecutive.ru> – Сообщества менеджеров
8. <http://www.hr-info.ru> – HR-портал
9. <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков
10. <http://www.rabe.ru> – Российская Ассоциация Бизнес-Образования
11. <http://www.training.ru> – Все про тренинги
12. <http://www.treko.ru> – Клуб тренеров и консультантов
13. <http://www.ubo.ru> - УралБизнесОбразование

## **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

Курс «Конфликтология» в ЭОР Гиперметод – <http://www.learn.urfu.ru>

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием.**

Лекционная аудитория оснащена аппаратурой (звукоусилительной, для демонстрации фильмов, компьютерной), текстовой камерой, мультимедийным проектором, аудиторной доской.

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4.**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение лекций	VI, 1-8	24
Контрольная работа №1	VI, 4	38
Домашняя работа №1	VI, 6	38
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение практических занятий	VI, 9-17	27
Контрольная работа №2	VI, 16	36
Домашняя работа №2	VI, 15	37
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта не предусмотрены.**

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр VI	1

## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.



## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

независимый тестовый контроль не предусмотрен.

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрены.

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

не предусмотрен.

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Конфликтология как наука. Предмет, объект, цели, задачи конфликтологии, ее истоки.
2. Понятие конфликта. Необходимые и достаточные условия возникновения конфликта. Феноменология конфликта. Структурные характеристики конфликта.
3. Динамические характеристики конфликта. Основные этапы конфликта. Признаки и особенности протекания каждого из этапов социального конфликта (по Зайцеву).
4. Представление о конфликте и его причинах в глубинной психологии (психоанализ, трансперсональная психология).
5. Представление о конфликте и его причинах в когнитивной психологии.
6. Представление о конфликте и его причинах в поведенческой психологии.
7. Представление о конфликте и его причинах в гуманистической психологии.
8. Представление о конфликте и его причинах в семейном и системном подходе Б. Хеллингера. Три основных принципа, которым подчиняется система.
9. Социологический подход к изучению конфликтов. Причины социальных конфликтов. Функциональная (структурный функционализм) и конфликтная (диалектическая) модель рассмотрения конфликтных явлений.
10. Конструктивные и деструктивные конфликты. Положительные следствия конфликта.
11. Современное (интегральное) понимание процесса возникновения межличностных конфликтов в конфликтологии. Понятие «самоисполняющееся пророчество».
12. Объективные и субъективные факторы возникновения конфликта. Структурно-организационные причины возникновения конфликта.
13. Характер искажения восприятия личности оппонента при конфликте.
14. Внутригрупповые конфликты. Влияние динамики развития группы на вероятность возникновения конфликтов. Характер влияния группы на процесс принятия решений и поведение отдельных ее членов. Влияние толпы на поведение и состояние сознания человека в нее попавшего.
15. Виды внутриличностных конфликтов, их особенности. Отличие понятий внутриличностный кризис и конфликт.
16. Виды межличностных конфликтов и их особенности.
17. Методы профилактики стресса и самопомощи при внутриличностных конфликтах.
18. Методы профилактики конфликтов в организации. Информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные технологии

предупреждения возможной эскалации организационного конфликта в случае его возникновения.

19. Технология управления собственным поведением в конфликте.
20. Ассертивное поведение. Приемы и техники ассертивного поведения («Я-высказывание» и др.)
21. Принципы эффективной критики. Виды критических высказываний. Приемы, позволяющие при восприятии критики в свой адрес не вовлекаться в конфликт.
22. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях по К. Томасу, Р. Киллмену. Достоинства и недостатки отдельных стратегий.
23. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях по А. Шипилову: на основе выделения базовых параметров поведения – жесткость позиции и модальность отношения к оппоненту.
24. Тактики поведения в конфликтных ситуациях.
25. Организация управления конфликтами. Содержание работы по управлению конфликтом на каждом из его этапов.
26. Технологии анализа и управления процессом протекания организационного конфликта.
27. Руководитель, как субъект конфликта. Субъективные факторы, затрудняющие эффективное управление конфликтом руководителем. Общий алгоритм действий руководителя по управлению конфликтом.
28. Модели развития конфликта по Н.В. Гришиной и их особенности.
29. Переговоры. Виды переговоров в зависимости от целей их участников. Функции переговоров.
30. Две основные модели переговоров (взаимных выгод, уступок-сближения) и их особенности. Основные положения подхода, ведущего к интегративному решению (по Р. Фишеру и У. Юри).
31. Этапы переговорного процесса и их содержание. Общая схема переговорного процесса.
32. Посредничество при проведении переговоров. Варианты организации процесса посредничества. Основное содержание анализа переговоров после их проведения. Арбитраж.
33. Стратегии переговоров. Возможные установки на результат переговоров. Факторы, влияющие на формирование той или иной установки на результат переговоров.
34. Тактики и технологии переговорного процесса.
35. Специфика психологических методов исследования в конфликтологии.
36. Трансактный анализ (Э. Берн) конфликтов. Признаки конфликта. Понятие игра в трансактном анализе.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**  
не используются.

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**  
не используются.

**8.3.8. Интернет-тренажеры**  
не используются.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
<b>Модуль</b> Социально-психологические аспекты управления персоналом	<b>Код модуля</b> 1136611
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
ФГОС ВО	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> №1461 от 14.12.2015

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1.	Хохолева Евгения Аркадьевна	-	старший преподаватель	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

(О.А. Потапов)

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016г.

(И.В. Шалина)

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Организационная культура» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана ОП и является завершающей в рамках данного модуля, базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплины: «профессиональная этика и деловое общение». Изучение программного материала должно способствовать формированию знаний, умений и навыков в вопросах организационной культуры персонала организации.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

**ОК-5** – способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;

**ОК-6** – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

**ПК-32** – владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.

В результате освоения дисциплины студент должен

### **Знать:**

- сущность организационной культуры, её объект, предмет и научный метод;
- закономерности влияния организационной культуры;
- содержание принципов и функций организационной культуры;
- сущность и методы управления организационной культурой;
- о возможностях формирования, поддержания и изменения организационной культуры;
- методы определения эффективности организационной культуры.

### **Уметь:**

- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;
- оперировать понятиями культура, организационная культура, корпоративная культура;
- квалифицированно анализировать развитие организационной культуры в организации;
- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;
- формулировать задачи и функции службы управления персоналом организации.

### **Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- современными технологиями управлением поведением персонала в области управления организационной культуры;
- навыками управления поведением индивида и группы в соответствии с установившейся организационной культурой, соответствующей критериям эффективности деятельности организации;
- навыками обобщения и использования передового опыта в управления организационной культурой.

#### 1.4. Объем дисциплины очной формы обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	IV
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>68</b>
2.	Лекции	34	34	34
3.	Практические занятия	34	34	34
4.	Лабораторные работы	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>58</b>	<b>10.20</b>	<b>58</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>2.33</b>	<b>18, экзамен</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>144</b>	<b>80.53</b>	<b>144</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з. е.</b>	<b>4</b>		<b>4</b>

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
Р.1.	Теоретические представления об организационной культуре	<p><b>Понятие организационной культуры.</b> История возникновения понятия «Организационная культура». Соотношение терминов «Организационная культура», «Корпоративная культура», «Идеология фирмы», «Социально-психологический климат организации». Основные теоретические подходы к изучению организационной культуры: символический, когнитивный, систематический (целостный).</p> <p><b>Содержание и функции организационной культуры.</b> Характеристики содержания организационной культуры. Структура организационной культуры. Составляющие элементы организационной культуры: их набор и значимость. Уровни культур. Функции организационной культуры. Виды организационной культуры: доминирующая культура и субкультура, сильная, слабая.</p> <p><b>Типы организационных культур.</b> Общая характеристика типологий организационных культур. Национальные типы организационной культуры Г. Хофштеде. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость получения обратной связи». Типология Р. Акоффа на основе сочетания параметров «степень привлечения» работников к установлению целей в группе организаций и «степень привлечения» работников к выбору средств достижения поставленных целей»</p>

		<p>(корпоративная культура, консультативная культура, «партизанская» культура, предпринимательская культура. Типология М. Бурке по характеру взаимодействия с внешней средой, размеру и структуре организаций, мотивации персонала. Типология С. Ханди по типу и размеру организации, основы системы власти, процессу принятия решений, контролю исполнения, отношению к людям, типу менеджера, степени адаптации к изменениям (культура власти, культура задачи, культура личности, культура роли). Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куина (иерархическая, рыночная, клановая, адхократическая). Типология И. Оучи по особенностям регулирования взаимоотношений (рыночная, бюрократическая, клановая).</p> <p><b>Межкультурная коммуникация и организационная культура.</b> Классификации культур. Теория Э. Холла: высоко- и низко-контекстуальные культуры. Теория Г. Хофштеда Модель У. Оучи. Роль национальной культуры в детерминации, формальном и неформальном поведении персонала. Моноактивные, полиактивные, реактивные культуры. Организационная культура в контексте национальной деловой культуры. Американская, Японская, Германская модели управления; особенности организационной культуры. Связь организационной культуры и национального менталитета персонала. Российская модель управления: исторический аспект и современное состояние. Различные аспекты межкультурной коммуникации. Причины возникновения трудностей в межкультурном общении.</p>
Р.2.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	<p><b>Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность.</b> Подходы к измерению влияния культуры на эффективность деятельности организации: В. Сатте, Т. Питтерс, Р. Уотерман. Модель Парсонса. Модель Квина–Рорбаха.</p> <p><b>Оценка эффективности организационной культуры.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• эффективность разработанного направления по развитию организационной культуры (т. е. цель изменений);</li> <li>• эффективность мероприятий по совершенствованию организационной культуры в избранном направлении (технология изменений). Элементы организационной культуры и показатели их эффективности. Соответствие культуры принятой стратегии. Взаимосвязь стратегий организаций и организационной культуры. Критерии оценки эффективности организационной культуры. Эффективная организационная культура: российский и зарубежный опыт.</li> </ul>
Р.3.	Управление организационной культуры	<p><b>Диагностика организационной культуры.</b> Качественные и количественные методы исследования организационной культуры. Методики анализа отдельных элементов организационной культур. Модель организационной культуры Д. Дэнисона.</p> <p><b>Формирование организационной культуры.</b> Роль</p>

		<p>основателей организации в формировании организационно культуры. Философия основателей организации. Динамика культуры в жизненном цикле организации. Принципы и методы формирования организационной культуры вовне и внутри организации. Проблемы внешней адаптации. Проблема внутренней интеграции и выживания.</p> <p><b>Поддержание организационной культуры.</b> Механизмы передачи организационной культуры. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры. Корпоративные мероприятия как способы поддержания организационной культуры. Виды, формы корпоративных мероприятий Корпоративный праздник. Технология проведения. Корпоративная коммуникация (корпоративные СМИ и др.). Кодекс организационной культуры.</p> <p><b>Изменение организационной культуры.</b> Факторы, влияющие на изменение организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Этапы изменения организационной культуры. Соответствие организационной культуры принятой стратегии. Модель управления изменениями организационной культуры. Трудности изменения организационной культуры.</p> <p><b>Управление сопротивлениями при организационных изменениях.</b> Причины сопротивления. Стадии сопротивления переменам. Тактика обращения с сопротивлениями.</p>
--	--	--

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

#### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины





## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены.

### 4.2. Практические занятия очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1-6	Теоретические представления об организационной культуре.	10
Р.2.	7-9	Влияние организационной культуры на организационную эффективность.	6
Р.3.	10-16	Управление организационной культуры	18
<b>Всего:</b>			<b>34</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

##### Домашняя работа №1:

Написание проекта диагностика организационной культуры (предприятие на выбор студентов).

##### Домашняя работа №2:

Анализ содержания организационной культуры на примере организации (по выбору студента).

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

##### Реферат №1:

Разработка кодекса организационной культуры для организации

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрена.

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрен.

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрен.

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

##### Контрольная работа №1:

Динамика культуры в жизненном цикле организации.

##### Контрольная работа №2:

Принципы и методы формирования организационной культуры вовне и внутри

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрена.

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения					Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение						
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
<b>Р.1.</b> Теоретические представления об организационной культуре				*								
<b>Р.2.</b> Влияние организационной культуры на организационную эффективность				*								
<b>Р.3.</b> Управление организационной культуры	*		*	*		*						

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Виханский О.С. Менеджмент: учеб. для студентов вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Экономистъ, 2008. - 669 с. 36 экз
2. Грошев, И. В. Организационная культура / И.В. Грошев ; А.А. Краснослободцев .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 535 с. — ISBN 978-5-238-02384-7 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>>.

3. Грошев, И. В. Организационная культура / И.В. Грошев ; П.В. Емельянов ; В.М. Юрьев .— Москва : Юнити-Дана, 2012 .— 289 с. — ISBN 5-238-00793-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117050>>.
4. Хохолева, Е. А. Организационная культура / Хохолева Е.А. — Ссылка .— 2013 .— .—в корпоративной сети УрФУ .— <URL:[http://study.urfu.ru/view/Aid\\_view.aspx?AidId=11333](http://study.urfu.ru/view/Aid_view.aspx?AidId=11333)>.

### **9.1.2. Дополнительная литература**

1. Капитонов, Эдуард Алексеевич. Корпоративная культура и PR: Учеб.-практ. пособие / Э. А. Капитонов, А. Э. Капитонов .— М. ; Ростов-на-Дону : MapT, 2003 .— 413 с. — (Новые технологии) .— Библиогр.: с. 408-412 (86 назв.) .— ISBN 5-241-00288-X : 166-00 .— 106-00 .— 128-00. 29 экз
2. Психологический вестник Уральского государственного университета. Вып. 5 / Федер. агентство образования и науки, Урал. гос. ун-т им. А. М. Горького, Фак. психологии, Ин-т по переподгот. и повышению квалификации преподавателей гуманитар. и соц. наук ; [отв. за вып., сост. и науч. ред. Г. А. Глотова] .— Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2005 .— 330 с. : ил., табл. — Библиогр. в конце ст. — ISBN 5-86037-013-X .— <URL:<http://elar.urfu.ru/handle/10995/4050>>.
3. Соломанидина, Татьяна Оттовна. Организационная культура компании: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и др. экон. специальностям / Т. О. Соломанидина; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2010 .— 624 с. : ил. ; 22 см .— (100 лет РЭА им. Г. В. Плеханова) .— Библиогр. в примеч. — Рекомендовано в качестве учебного пособия .— ISBN 978-5-16-002818-7. 11 экз
4. Шарков, Феликс Изосимович. Брендинг и культура организации (Управление брендом как элементом культуры организации): [учебник для вузов по специальности 350400 "Связи с общественностью"] / Ф. И. Шарков, В. А. Ткачев; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т экономики и культуры. — М. : [Социальные отношения : Перспектива], 2003 .— 268 с. — Рек. Учеб.-метод. советом по связям с общественностью .— Библиогр.: с. 265-266 .— ISBN 5-94907-008-9 : 89-00 .— 90-00 .— 82-00. 16 экз.

#### ***Специальные журналы:***

1. «Служба кадров»
2. «Проблемы теории и практики управления»
3. «Управление персоналом»
4. «Деловой квартал»
5. «Эксперт – Урал»
6. «Предприниматель»
7. «Коммерсант – Деньги»
8. «Коммерсант – Власть»
9. «Эксперт»

### **9.2. Методические разработки**

1. Хохолева Е.А. «Организационной культура» электронный ресурс <http://dist.ustu.ru/pages/course.asp?cID=1268>  
Курс Хохолева Е.А. «Организационной культура» в ЭОР Гиперметод – <http://www.learn.urfu.ru>

### **9.3. Программное обеспечение**

не используется.

#### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

1. <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>
2. Библиотека Гумер <http://www.gumer.info/>
3. Библиотека думающего о России <http://www.patriotica.ru/history/index.html>
4. Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование» <http://www.humanities.edu.ru/>

#### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

1. <http://www.reformarzd.ru/archive/art4.html> Журнал "Корпоративная культура"
2. <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>
3. [c-culture.ruhr-portal.ru](http://c-culture.ruhr-portal.ru) Корпоративная культура
4. [psyfactor.org/personal/personal14-03.htm](http://psyfactor.org/personal/personal14-03.htm) Организационная культура

### **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием.**

Лекционная аудитория оснащена компьютерами, мультимедийной установкой, интерактивной доской.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4.**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение лекций	IV, 1-8	24
Контрольная работа №1	IV, 7	38
Домашняя работа №1	IV, 5	38
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение занятий	IV, 9-17	27
Контрольная работа №2	IV, 10	24
Домашняя работа №2	IV, 14	24
Реферат (эссе)	IV, 16	25
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы не предусмотрены.**

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр IV	1

## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

### 8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ

независимый тестовый контроль не предусмотрен.



### **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

#### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

#### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

#### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрены.

#### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

не предусмотрен.

#### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. История изучения проблемы организационной культуры.
2. Понятие организационной культуры.
3. Структура организационной культуры (по В.А. Спиваку).
4. Содержание организационной культуры (по Харрису и Морану).
5. Функции организационной культуры.
6. Уровни организационной культуры (по Э. Шейну).
7. Поведенческие ритуалы, символы, легенды, герои.
8. Типология организационной культуры (по Г. Хофштеду).
9. Типы организационной культуры (К.Камерон, Р. Куин). Характеристики.
10. Типология организационной культуры по Т. Дилу – А. Кеннеди.
11. Типология организационной культуры (по С. Ханди).
12. Управление организационной культурой.
13. Формирование организационной культуры.
14. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры.
15. Механизм поддержания организационной культуры (Э.Шейн).
16. Корпоративное мероприятие. Виды. Формы проведения. Особенности.
17. Корпоративный праздник. Технология проведения.
18. Корпоративная коммуникация (корпоративные СМИ и др.).
19. Изменение организационной культуры.
20. Фактор, определяющий изменение организационной культуры.
21. Преодоление сопротивления переменам.
22. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (Модели влияния: модель Сате, Модель связи культуры с успехом организации (по Питерсу-Уотерману и др.).
23. Элементы организационной культуры и показатели их эффективности.
24. Доминирующая организационная культура. Типы субкультур.
25. Сильная организационная культура и ее значение в успехе компании.
26. Характеристики сильной организационной культуры.
27. Соответствие организационной культуры принятой стратегии.
28. Диагностика организационной культуры: этапы, методы, направление, инструменты.
29. Модель организационной культуры Д. Дэнисона.
30. Общие характеристики организационной культуры российских предприятий.
31. Взаимосвязь типов организационной культуры и модели поведения руководителя, сотрудника.
32. Технология разработки кодекса организационной культуры.

#### **8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются.

#### **8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются.

#### **8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б. Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Социально-психологические аспекты управления персоналом	<b>Код модуля</b> 1136611
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
ФГОС ВО	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> <b>№ 1461 от 14.12.2015</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1.	Хохолева Евгения Аркадьевна		старший преподаватель	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

(О.А. Потапов)

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

(И.В. Шалина)

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Организационное поведение является наукой, направленной на изучение индивидов, групп и организаций, с целью оптимизации деятельности и функционирования организации. Содержание курса предусматривает знакомство студентов с особенностями поведения индивидов и групп внутри организаций, спецификой функционирования структур и различных процессов в организации. Организационное поведение как учебная дисциплина носит междисциплинарный характер, включая в себя и опираясь на результаты исследований и концептуальные разработки социальных и управленческих наук. Студентам необходимо ознакомиться с отечественной и зарубежной теорией и практикой управления организационным поведением по литературе, предложенной в программе, и периодическим изданиям.

## 1.2. Язык реализации программы– русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

**ОК-6** – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

**ОК-7** – способность к самоорганизации и самообразованию;

**ПК-23** – знание основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике.

В результате освоения дисциплины студент должен

### **Знать:**

- сущность организационной культуры, её объект, предмет и научный метод;
- закономерности влияния организационного поведения;
- содержание принципов и функций организационного поведения;
- сущность и методы управления организационного поведения;
- о возможностях формирования, поддержания и изменения организационного поведения;
- методы определения эффективности организационного поведения.

### **Уметь:**

- диагностировать организационное поведение и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;
- оперировать понятиями поведением, организационное поведение, корпоративная поведение;
- квалифицированно анализировать развитие организационного поведения в организации;
- диагностировать организационное поведение и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;
- формулировать задачи и функции службы управления персоналом организации.

### **Владеть** (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- современными технологиями управлением поведением персонала в области управления организационным поведением;
- навыками управления поведением индивида и группы в соответствии с установившейся организационным поведением, соответствующей критериям эффективности деятельности организации;
- навыками обобщения и использования передового опыта в управления организационным поведением.

#### 1.4. Объем дисциплины очной формы обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	V
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>56</b>	<b>5.10</b>	<b>56</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>2.33</b>	<b>18, экзамен</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>108</b>	<b>41.43</b>	<b>108</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з. е.</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код разделов и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р.1.</b>	Организационное поведение как научная и учебная дисциплина	Организационное поведение как научная дисциплина. Организационное поведение как учебная дисциплина. Понятие организационное поведение. Научные определения организационного поведения. Признаки организационного поведения. Современное понимание предмета и задач организационного поведения. Основные проблемы организационного поведения. Место организационного поведения в системе наук. Методы исследования организационного поведения. Значение курса «Организационное поведение» в подготовке менеджеров управления персоналом.
<b>Р.2.</b>	История становления организационного поведения	Становление организационного поведения. Организационное поведение как объект научного исследования. Методологическая основа анализа организационного поведения. Основные теории организационного поведения. История организационного поведения в 19,20 вв. Теоретические источники организационного поведения. Основные принципы современного организационного поведения.
<b>Р.3.</b>	Теория и практика организационного поведения в России	Теория организационного поведения в России. Основания, критерии для типологии организационного поведения. Практика организационного поведения в России. Проблематика современных отечественных эмпирических подходов к исследованию организационного поведения. Современные тенденции в подходе к организационному поведению.

#### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

##### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины



## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**4.1. Лабораторные работы**  
не предусмотрены.

### 4.2. Практические занятия очной формы обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1-6	Организационное поведение как научная и учебная дисциплина	4
Р.2.	7-9	История становления организационного поведения	6
Р.3.	10-16	Теория и практика организационного поведения в России	7
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

##### Домашняя работа №1:

«Особенности поведения индивида в организации».

##### Домашняя работа №2:

«Портрет лидера в организации».

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрена.

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

##### Реферат №1:

1. Роль основателей организации в формировании организационного поведения.
2. Динамика поведения в жизненном цикле организации.
3. Принципы и методы формирования организационного поведения вовне и внутри организации. Проблемы внешней адаптации.
4. Проблема внутренней интеграции и выживания.
5. Механизмы передачи организационного поведения. Факторы, способствующие поддержанию организационного поведения.
6. Факторы, влияющие на изменение организационного поведения.
7. Методы изменения организационного поведения.
8. Этапы изменения организационного поведения.
9. Модель управления изменениями организационного поведения.
10. Трудности изменения организационного поведения.

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрена.

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрен.

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрен.

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

##### Контрольная работа №1:

Роль основателей организации в формировании организационного поведения.

##### Контрольная работа №2:

Динамика поведения в жизненном цикле организации.

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрена.

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
<b>Р.1.</b> Организационное поведение как научная и учебная дисциплина				*								
<b>Р.2.</b> История становления организационного поведения				*								
<b>Р.3.</b> Теория и практика организационного поведения в России	*		*	*		*						

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Виханский О.С. Менеджмент: учеб. для студентов вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Экономистъ, 2008. - 669 с. 36 экз
2. Грошев, И. В. Организационная культура / И.В. Грошев ; А.А. Краснослободцев .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 535 с. — ISBN 978-5-238-02384-7 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>>.
3. Грошев, И. В. Организационная культура / И.В. Грошев ; П.В. Емельянов ; В.М. Юрьев .— Москва : Юнити-Дана, 2012 .— 289 с. — ISBN 5-238-00793-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117050>>.
4. Хохолева, Е. А. Организационная культура / Хохолева Е.А. — Ссылка .— 2013 .— .— в корпоративной сети УрФУ .— <URL:[http://study.urfu.ru/view/Aid\\_view.aspx?AidId=11333](http://study.urfu.ru/view/Aid_view.aspx?AidId=11333)>.



### 9.1.2. Дополнительная литература

1. Капитонов, Эдуард Алексеевич. Корпоративная культура и PR: Учеб.-практ. пособие / Э. А. Капитонов, А. Э. Капитонов. — М. ; Ростов-на-Дону : MapT, 2003. — 413 с. — (Новые технологии). — Библиогр.: с. 408-412 (86 назв.). — ISBN 5-241-00288-X : 166-00. — 106-00. — 128-00. 29 экз
2. Психологический вестник Уральского государственного университета. Вып. 5 / Федер. агентство образования и науки, Урал. гос. ун-т им. А. М. Горького, Фак. психологии, Ин-т по переподгот. и повышению квалификации преподавателей гуманитар. и соц. наук ; [отв. за вып., сост. и науч. ред. Г. А. Глотова]. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2005. — 330 с. : ил., табл. — Библиогр. в конце ст. — ISBN 5-86037-013-X. — <URL:<http://elar.urfu.ru/handle/10995/4050>>.
3. Соломанидина, Татьяна Оттовна. Организационная культура компании: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и др. экон. специальностям / Т. О. Соломанидина; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2010. — 624 с. : ил. ; 22 см. — (100 лет РЭА им. Г. В. Плеханова). — Библиогр. в примеч. — Рекомендовано в качестве учебного пособия. — ISBN 978-5-16-002818-7. 11 экз
4. Шарков, Феликс Изосимович. Брендинг и культура организации (Управление брендом как элементом культуры организации): [учебник для вузов по специальности 350400 "Связи с общественностью"] / Ф. И. Шарков, В. А. Ткачев; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т экономики и культуры. — М. : [Социальные отношения : Перспектива], 2003. — 268 с. — Рек. Учеб.-метод. советом по связям с общественностью. — Библиогр.: с. 265-266. — ISBN 5-94907-008-9 : 89-00. — 90-00. — 82-00. 16 экз.

#### *Специальные журналы:*

1. «Служба кадров»
2. «Проблемы теории и практики управления»
3. «Управление персоналом»
4. «Деловой квартал»
5. «Эксперт – Урал»
6. «Предприниматель»
7. «Коммерсант – Деньги»
8. «Коммерсант – Власть»
9. «Эксперт»

### 9.2. Методические разработки

1. Хохолева Е.А. «Организационное поведение» электронный ресурс <http://dist.ustu.ru/pages/course.asp?cID=1268>
2. Курс Хохолева Е.А. «Организационное поведение» в ЭОР Гиперметод – <http://www.learn.urfu.ru>

### 9.3. Программное обеспечение

не используется.

### 9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>
2. Библиотека Гумер <http://www.gumer.info/>
3. Библиотека думающего о России <http://www.patriotica.ru/history/index.html>
4. Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование» <http://www.humanities.edu.ru/>

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

1. <http://www.reformarzd.ru/archive/art4.html> Журнал "Корпоративная культура"
2. <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>
3. [c-culture.ruhr-portal.ru](http://c-culture.ruhr-portal.ru) Корпоративная культура
4. [psyfactor.org/personal/personal14-03.htm](http://psyfactor.org/personal/personal14-03.htm) Организационная культура

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием.**

Лекционная аудитория оснащена компьютерами, мультимедийной установкой, интерактивной доской.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4.**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение лекций	V, 1-8	24
Контрольная работа №1	V, 7	38
Домашняя работа №1	V, 10	38
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение занятий	V, 9-17	27
Контрольная работа №2	V, 10	24
Домашняя работа №2	V, 14	24
Реферат	V, 16	25
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрены</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы не предусмотрены.**

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
семестр V	1

## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

независимый тестовый контроль не предусмотрен.

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не применяются.

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не применяются.

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрены.

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

не предусмотрен.

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Эволюция и современное состояние организационного поведения как научной дисциплины.
2. Предмет изучения, цели и задачи, значение организационного поведения.
3. Понятийно-категориальный аппарат организационного поведения: организационное поведение, «социокультурная среда», культура, менталитет, хозяйственная деятельность, ценности, ценностные ориентации, социальная норма, социальный статус, социальная роль, индивид, группа, организация, индивидуальные особенности, личностные особенности и др.
4. Проблематика науки об организационном поведении (междисциплинарный характер и системность).
5. Методы исследования организационного поведения.
6. История становления организационного поведения.
7. Теории поведения человека в организации.
8. Основные теоретические подходы исследования организационного поведения: прагматический, культурологический и институциональный.
9. Организация, общее представление, понятие и виды.
10. Этика организационного поведения.
11. Система организационного поведения: элементы системы организационного поведения.
12. Модели организационного поведения: авторитарная, опеки (попечительская), поддерживающая коллегиальная. Модели организационного поведения и человеческие потребности. Выбор модели организационного поведения и их использование.
13. Человек в организационной системе. Социокультурный образ организации.
14. Стереотипные представления «homo работающего».
15. Адаптивные организационные возможности.
16. Управление поведением организации. Виды поведения организации по отношению к персоналу.
17. Влияние стратегии бизнеса на практику управления персоналом.
18. Власть как механизм управления и влияния.
19. Лидерство и руководство в группах. Понятия «руководитель» и «лидер».

20. Теории лидерства, стили лидерства, типы лидерства.
21. Кризисы власти в бизнес-организациях. Модель организационного поведения развития через кризисы власти.
22. Личностное, деловое общение. Саморегуляция поведения личности.
23. Инициативное деловое поведение. Деструктивное деловое поведение работника в организации, ассертивное поведение.
24. Формирование группового поведения в организации. Формирование команды.
25. Групповая динамика. Формальные и неформальные характеристики группы.
26. Малые профессиональные группы. Внутренняя взаимосвязанность по труду между работниками бригад.
27. Факторы группового поведения.
28. Коммуникативное поведение организации. Основы и значение коммуникаций.
29. Двусторонний коммуникативный процесс. Барьеры и искажения коммуникаций. Нисходящие и восходящие коммуникации.
30. Интерактивная и перцептивная стороны делового общения.
31. Мотивация и результативность организации.
32. Удовлетворенность трудом как мотивирующий фактор.
33. Социальный статус, социальная роль. Роли и ролевые конфликты в организации.
34. Социализация индивида в организации.
35. Понятие и сущность организационного (поведенческого) маркетинга.
36. Управление поведением в международной организации.
37. Персональное развитие в организации.
38. Управление карьерой в организации.
39. Управление нововведениями в организации. Пассивное и активное принятие нововведений.
40. Значение курса «Организационное поведение» в подготовке менеджеров по управлению персоналом.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются.

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются.

**8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Социально-психологические аспекты управления персоналом	<b>Код модуля</b> 1136611
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>№1461 от 14.12.2015</b>

Екатеринбург, 2016



Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1.	Хохолева Евгения Аркадьевна		старший преподаватель	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

(О.А. Потапов)

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016г.

(И.В. Шалина)

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

## **1.1. Аннотация содержания дисциплины**

Дисциплина «Психология и социология управления персоналом» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана ОП, базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплин: «Конфликтология» и «Социальная психология». Изучение программного материала должно способствовать формированию знаний, умений и навыков в вопросах психологии и социологии управления персоналом организации.

## **1.2. Язык реализации программы – русский.**

## **1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

**ОК-6** – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

**ОК-7** – способность к самоорганизации и самообразованию;

**ОПК-5** – способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации.

В результате освоения дисциплины студент должен

### **Знать:**

- типы социальных отношений в организации;
- социально-психологические модели взаимодействия лидера и исполнителей;
- социально-психологические особенности поведения личности и малых групп в организации;
- сущность и причины профессиональных деформаций руководителей и прессинговых психологических состояний;
- требования, предъявляемые к менеджеру как личности, руководителю и лидеру; социальные роли руководителя; виды социальной ответственности менеджера.

### **Уметь:**

- применять знания о психологических особенностях и типах личности в малых группах в целях саморазвития и самосовершенствования;
- определять цель совместных действий, планировать и организовывать членов группы, принимать индивидуальные решения и осуществлять координацию их действий для достижения общей цели;
- понимать и интерпретировать социально-управленческие ситуации и проявления индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении;
- анализировать влияние социальных закономерностей управленческую деятельность и его возможности в работе команды;
- эффективно использовать социологические методы сбора социальной информации для разработки управленческих задач;
- планировать, проводить и оценивать социологические исследования организационно-управленческой среды.

### **Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- опытом и навыками диагностики и анализа организационно-управленческих проблем;
- знаниями о способах управленческой деятельности и видах управленческих отношений;
- навыками использования методов социальной диагностики и социологического анализа в решении управленческих задач.
- Методами прикладной психологии для диагностики предпринимательских и организационных способностей личности, социально-психологических явлений в организации.
- способами поддержания и развития межличностных и деловых коммуникаций,
- анализом причин конфликтов и выбором стратегий выхода из них.

#### 1.4. Объем дисциплины очной формы

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	III
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
2.	Лекции	34	34	34
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>111</b>	<b>10.65</b>	<b>111</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>5.33</b>	<b>18, экзамен</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>180</b>	<b>66,98</b>	<b>180</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з. е.</b>	<b>5</b>		<b>5</b>

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р.1.</b>	Психология и социология управления как наука	<p><b>Социология и психология управления, – основные понятия и содержание.</b> Объект и предмет психологии социологии и управления как науки. Историческое развитие науки психологии и социологии управления. Понятие об управлении. Характеристика управления как общественного явления. Современные тенденции и принципы управления социальными организациями. Структура и потенциал социальной организации. Типы социальных отношений.</p> <p><b>Теоретико-методологические и методические особенности социологического и психологического исследования проблем управления.</b> Методы социально-психологического исследования Диагностические методы. Регулирующие методы. Технологии организации массового социологического исследования. Прикладные аспекты социологии и психологии управления социальной инженерией (технологией). Социальные технологии в системе управленческой деятельности. Сущность и содержание социальных технологий: концепции В.Г. Афанасьева, М. Маркова, К. Поппера и др. Общее и особенное в понятиях «социальная технология» и «социальная организация». Методы, этапы и виды социального проектирования. Действенность социальных проектов.</p> <p><b>Эффективное управление. Психологические критерии</b> Психологические критерии эффективности управленческой деятельности. Психологические зоны определения эффективного управления.</p>
<b>Р.2.</b>	Управление в социальных организациях	<p><b>Социальная организация:</b> понятие, основные черты и характеристики. Уровни социальных систем и роль социальной организации в обществе. Подходы к определению функций социальной организации в трудах отечественных и зарубежных социологов (Т. Парсонс, Ч. Барнард, Н.И. Лапин, Р.Мертон, В.Г.</p>

		<p>Подмарков и Р. Григас). Типология социальных организаций: закрытые и открытые технические системы, открытые и закрытые социальные системы. Формальные и неформальные социальные организации. Структура неформальной организации: в неформальная и социально-психологическая подсистемы. Основные функции неформальной организации. Структура социальной организации: поведенческая и нормативная. Параметры социальной структуры организации: сложность, степень формализации и степень централизации. Виды социальных структур: треугольник, ромб, пирамида, усеченная пирамида, шахта. Стадии развития социальных организаций: зарождение, бурное развитие, нормальное функционирование, расцвет, спад, ликвидация. Устойчивое развитие социальной организации и ее потенциал. Модели управления устойчивым развитием социальной организации: социально-демографическая модель (Н. Римашевская), экологическая модель (Гринин, Орехов), западная социальная модель (Т. Парсонс). Основные параметры моделей.</p>
<p><b>Р.3.</b></p>	<p>Социально-психологические основы управления личностью в организации</p>	<p><b>Личность как объект управления.</b> Психологические особенности управленческой деятельности. Понятия «индивид», «личность», «индивидуальность», «субъект», «универсум», «работник» и их соотношение. Понятие личности и ее структура: темперамент, характер, способности, установки, направленность. Особенности поведения, деятельности и общения личности. Теории поведения личности: теория типов, теория черт, психодинамические и психоаналитические теории, бихевиоризм, гуманизм, теории социального научения и др. Структура свойств личности. Динамика и развитие свойств личности. Диагностика индивидуальных особенностей личности.</p> <p><b>Социально-психологические аспекты руководства и лидерства в организации.</b> Личность и ее социальные роли. Руководитель и лидер в организации: соотношение понятий. Социальная ответственность менеджера: направления и виды. Принципы социального менеджмента. Управленческие отношения как предмет деятельности руководителя. Социально-психологические модели взаимодействия лидера и исполнителей. Психодиагностика предпринимательских и организаторских способностей.</p> <p><b>Профессиональные деформации личности в организации.</b> Профессиональные деформации менеджеров. Стресс. Эмоциональное выгорание. Саморегуляция. Самоменеджмент: понятие, цели, развитие (личностный и функциональный подходы). Социальные нормы как регуляторы поведения личности в группе.</p> <p><b>Мотивация поведения личности в организации.</b> Мотивация поведения личности в организации: понятие, роль и типы. Теории мотивации: содержательные и процессуальные. Мотивационный процесс. Диагностика основных мотивов трудовой деятельности. Мотивация и стимулирование. Социализация личности: понятие, роль для личности и организации, основные условия и факторы. Удовлетворенность трудом персонала.</p>

<p><b>Р.4.</b></p>	<p>Социально-психологические основы управления малыми группами в организации</p>	<p><b>Социально-психологическая группа.</b> Малые социальные группы в организации: понятие, признаки и классификация. Условия существования социальных групп в организации, факторы, влияющие на поведение групп. Формирование и развитие социальных групп. Факторы, влияющие на групповую динамику. Диагностика стадий развития группы (модель Б. Такмана и М. Дженсена). Структура социальной группы в организации. Социальные роли: понятие, характеристики, виды. Целевые и поддерживающие роли (Т. Парсонс, Р. Шиндлер, М. Велбина и др.). Влияние группы на личность: обезличивание, диффузия ответственности, конформизм, импульсивность, феномен снижения интеллекта. Понятие и типы команд (интактные и кросс-функциональные команды).</p> <p><b>Основные направления и методы изучения групп.</b> Социометрическое направление, социологическое направление, направление «групповая динамика». Динамика развития и эффективность работы команды. Аппарат управления как команда. Отношения в социальной организации. Социально-трудовые отношения как тип организационных отношений: субъект, объект и предмет. Типы социально-трудовых отношений: социальное партнерство, патернализм, конкуренция, солидарность, дискриминация, конфликт. Диагностика конфликтных отношений в группе. Проблема отчуждения в организации. Основы психологии делового общения в рабочей группе. Идеология и психология рабочей группы. Основные сферы отношений в группе: профессиональная, ценностно-мировоззренческая и межличностная. Психологические механизмы регуляции коллективной деятельности: адаптация, коммуникация, интеграция, идентификация. Социально-психологический климат в трудовом коллективе.</p>
<p><b>Р.5.</b></p>	<p>Социально-психологические основы принятия управленческих решений</p>	<p>Управленческие решения: понятие, сущность и классификация. Методы выработки управленческих решений: индивидуальные и групповые. Психофизиологические основы принятия управленческих решений. Особенности принятия управленческого решения как совокупности психических процессов. Психологические механизмы индивидуального и коллегиального принятия управленческих решений. Психологические проблемы принятия управленческих решений. Уровни организации управленческих решений: авторитарный, автономный, локально-коллегиальный, интегративно-коллегиальный, метаколлегиальный. Социальные роли при принятии решений. Феномены индивидуального и коллегиального принятия управленческих решений.</p>

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

#### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины



## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены.

### 4.2. Практические занятия очной формы обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1-4	Психология и социология управления как наука	2
Р.2.	5	Управление в социальных организациях	2
Р.3.	6-9	Социально-психологические основы управления личностью в организации	4
Р.4.	10-15	Социально-психологические основы управления малыми группами в организации	5
Р.5.	16-17	Социально-психологические основы принятия управленческих решений	4
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

##### Домашняя работа №1:

Составьте анкету из десяти закрытых вопросов, чтобы получить характеристику на начальника как на организатора (воспитателя, руководителя, человека-интеллекта).

##### Домашняя работа №2:

Составить карту - наблюдения по теме курсовой работы.

##### Домашняя работа №3:

Назовите основные факторы эффективной работы с группой.

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

##### Реферат №1:

1. Личностный потенциал работника в рыночных условиях хозяйствования
2. Виды потенциала персонала.
3. Изучение потенциала персонала организации в России.
4. Изучение потенциала персонала организации за рубежом.
5. Структура предпринимательского потенциала персонала.
6. Общее представление о «предпринимательском потенциале персонала».
7. Потенциал человека как индикатор эффективности организации.
8. Модель предпринимательского потенциала персонала.
9. Оценка кадрового потенциала организации и потенциала его развития.
10. Методическое обеспечение оценки предпринимательского потенциала и его использования в организациях.
11. Инструментарий оценки предпринимательского потенциала и его использования в организациях.
12. Эффективность использования предпринимательского потенциала персонала.
13. Критерии и показатели оценки предпринимательского потенциала персонала организации.
14. Предпринимательский потенциал персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации.

15. Мотивация предпринимательского потенциала персонала.
16. Факторы развития предпринимательского потенциала персонала.
17. Механизм развития предпринимательского потенциала персонала организации.
18. Актуализации потенциала персонала.

**4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов**  
не предусмотрена.

**4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)**  
не предусмотрен.

**4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ**  
не предусмотрен.

**4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)**

1. Исследование групповой динамикой.
2. Совершенствование коммуникативной структуры организации.
3. Управление мотивацией персонала.
4. Анализ стимулирование персонала
5. Развитие самоменеджмента руководителя.
6. Профессиональный имидж менеджера.
7. Самоуправление карьерой менеджера.
8. Роль самоорганизации и самоуправления менеджера в ситуации риска и неопределенности.
9. Особенности конфликтов в организациях различного типа.
10. Исследование предпринимательского потенциала персонала.
11. Исследование профессионального потенциала персонала.
12. Управление удовлетворенностью трудом персонала.
13. Особенности социальных конфликтов в организациях современного типа.
14. Исследование неформальных структур в организации.
15. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
16. Исследование социально-психологического климата организации.
17. Исследование эмоционального выгорания персонала в организации.
18. Исследование профессиональной деформации персонала организации.
19. Управление креативностью (творческим потенциалом) персонала организации.
20. Активные методы обучения в профессиональной подготовке менеджеров.
21. Психологическая совместимость как фактор оптимизации взаимодействия персонала.
22. Социально-экономические и психологические аспекты гендерных различий руководителей (сравнительный анализ).
23. Исследование лояльности персонала в организации.
24. Управление стрессом в организации.
25. Исследование текучести персонала в организации.

**4.3.8. Примерная тематика контрольных работ**

**Контрольная работа №1:**

1. Что следует понимать под управлением в широком смысле слова?
2. Выделите группы наук, занимающиеся проблемами управления.
3. В чем проявляется специфика социологического подхода в изучении управления?

**Контрольная работа №2:**

1. Каковы особенности (отличия) управленческих отношений от экономических (политических)?
2. В чем заключаются отличия групповых процессов: руководства и лидерства.

**4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов**  
не предусмотрена.



## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
Р.1. Психология и социология управления как наука				*								
Р.2. Управление в социальных организациях				*								
Р.3. Социально-психологические основы управления личностью в организации			*	*		*						
Р.4. Социально-психологические основы управления малыми группами в организации	*		*	*	*	*						
Р.5. Социально-психологические основы принятия управленческих решений				*								

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Анцупов, Анатолий Яковлевич. Социально-психологическая оценка персонала: [учеб. пособие для вузов по специальностям "Управление персоналом" (080505), "Менеджмент организации" (080507), "Психология" (030301)] / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. — 391 с. : табл. — Рек. Учеб.-метод. центром "Профессиональный учебник". — Библиогр.: с. 324-325 (45 назв.) — ISBN 978-5-238-01445-6. Режим доступа: <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137>>.
2. Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - 978-5-98704-499-5. Ре- жим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>
3. Кравченко, А. И. Социология управления: фундаментальный курс. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений [Электронный ресурс] / А. И. Кравченко, И.

О. Тюрина. - М.: Академический проект, 2008. - 992 с. - 978-5-8291-0926-4. Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210840>

### 9.1.2. Дополнительная литература

1. Вудкок, Майк. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика : Пер. с англ. — 2-е изд., перераб. — М: Дело, 1994. — 317с. — без грифа. — ISBN 5-86461-152-2 9 экз.
2. Зборовский, Гарольд Ефимович. Социология управления: учеб. пособие для студентов гуманитар. (несоциол.) специальностей / Г. Е. Зборовский, Н. Б. Костина. — Москва: Гардарики, 2007. — 272 с.; 22 см. — (Disciplinae). — Библиогр. в примеч., библиогр. в конце гл. — Рекомендовано в качестве учебного пособия. — ISBN 5-8297-0195-2. 26 экз.

### 9.2. Методические разработки

1. Гендерная психология и педагогика: словарь справочник / автор-сост. С.Д.Липатова. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2008. 227с.
2. Пономарев А.В. Формирование модели социально-личностных компетенций выпускника вуза/ А.В. Пономарев, О.Я. Пономарева. – Екатеринбург, «Издательство УМЦ УПИ», 2008., 269 с.
3. Пономарева О. Я. Психология и педагогика. Методическое пособие для студентов дистанционной формы обучения. / О. Я. Пономарева, Л. П. Федотова, И. Ф. Зайнетдинова, О. В. Таранова. - Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009. - 324 с
4. Зайнетдинова И. Ф., Пономарева О. Я., Таранова О. В., Федотова Л. П. Психология и педагогика: электронный ресурс [http://study.ustu.ru/view/aid\\_view.aspx?AidId=845](http://study.ustu.ru/view/aid_view.aspx?AidId=845).
5. Охотников О. В., Пономарева О. Я., Потапов О. А. Психология: электронный ресурс [http://study.ustu.ru/view/aid\\_view.aspx?AidId=8056](http://study.ustu.ru/view/aid_view.aspx?AidId=8056)

### 9.3. Программное обеспечение

не используются

### 9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Вопросы психологии [www.voppsy.ru](http://www.voppsy.ru)
2. Журнал практического психолога [www.viniti.ru/cgi-bin/ben/search.pl?base=1&stage=2&sc=003379](http://www.viniti.ru/cgi-bin/ben/search.pl?base=1&stage=2&sc=003379)
3. Психологическая газета [www.imaton.spb.su/pg/index.html](http://www.imaton.spb.su/pg/index.html)
4. Вестник МГУ: Сер.14 Психология <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>
5. Библиотека Гумер <http://www.gumer.info/>
6. Библиотека думающего о России <http://www.patriotica.ru/history/index.html>
7. Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование» <http://www.humanities.edu.ru/>

### 9.5. Электронные образовательные ресурсы

1. Российский образовательный портал [www.distans.ru](http://www.distans.ru).
2. Сайт [www.socionet.narod.ru](http://www.socionet.narod.ru) Социология управления и маркетинг в Сети.
3. Сайт [www.escosman.edu.ru](http://www.escosman.edu.ru). Образовательный портал – экономика, социология, менеджмент.
4. Сайт [www.machaon.ru](http://www.machaon.ru) Социология в Сети.
5. Сайт [www.isn.ru/sociology](http://www.isn.ru/sociology) Российская сеть информационного общества.

## 10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием.**

Лекционная аудитория оснащена компьютерами, мультимедийной установкой, интерактивной доской.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4.**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,6</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Посещение лекций	III, 1-8	24
Домашняя работа №1	III, 2	25
Домашняя работа №2	III, 7	25
Реферат	III, 8	26
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,4</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Посещение занятий	III, 9-17	27
Домашняя работа №3	III, 15	24
Контрольная работа №1	III, 10	24
Контрольная работа №2	III, 12	25
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрены</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта**

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Написание теоретической главы	III, 1-4	20
Проведение исследования	III, 5-10	30
Разработка рекомендаций	III, 11-12	20
Оформление работы	III, 13	10
Защита курсовой работы	III, 14	20
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта – 0,4</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта – защиты – 0,6</b>		

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина	Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре
Семестр III	1

## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

## **8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС**

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

<b>Компоненты компетенций</b>	<b>Признаки уровня освоения компонентов компетенций</b>		
	<b>пороговый</b>	<b>повышенный</b>	<b>высокий</b>
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

независимый тестовый контроль не предусмотрен.

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрены.

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

не предусмотрен.

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Социология и психология управления - основные понятия и содержание.
2. Понятие группы. Виды групп и их характеристики.
3. Виды управленческих отношений и их характеристика.
4. Показатели эффективности организации.
5. Историческое развитие науки социологии и психологии управления.
6. Основные направления и методы изучения групп. (Социометрическое направление, социологическое направление, направление «групповая динамика»).
7. Методы исследования социологии и психологии управления как науки.
8. Динамика группы.
9. Диагностические методы исследования. Особенности их применения в управленческой практике.
10. Психология коммуникации в организациях. Коммуникация как структура и процесс. Особенности общения в организационной деятельности.
11. Регулирующие методы исследования. Особенности их применения в управленческой практике.
12. Команда и командообразование в менеджменте: этапы формирования команды, критерии эффективности.
13. Тренинг (деловые игры) в профессиональной подготовке менеджеров.
14. Формальные и неформальные группы и структуры в организации: сходство и различия.
15. Прикладные аспекты социологии и психологии управления (социальная инженерия).
16. Команда, рабочая группа, коллектив. Понятия, сравнительная характеристика.
17. Эффективное управление: психологические критерии.
18. Уровни развития групп.
19. Динамика и развитие свойств личности. Возрастные изменения.
20. Социально – психологические аспекты конкуренции.
21. «Теория поколений» Нейлом Хоув, Вильям Штраус.
22. Социально – психологические аспекты сплоченности. Факторы, усиливающие групповую сплоченность. Причины снижения групповой сплоченности.
23. Функциональные изменения. Функциональные состояния работника.

24. Социально – психологические аспекты совместимости в организации.
25. Проблема стресса и дистресса в трудовой деятельности.
26. Психология неформального лидерства: понятие лидера, теории лидерства, влияние как способ управления группой.
27. Эмоциональное выгорание сотрудников. Причины эмоционального выгорания. Способы профилактики.
28. Управления лидерством в организации.
29. Виды стресса. Профессиональные стрессы менеджеров.
30. Социальные и психологические основы принятия управленческих решений.
31. Сущность и структура производственного конфликта.
32. Групповые эффекты.
33. Методы управления конфликтами (предупреждение и регулирование конфликтов).
34. Карьера: понятие, типы, планирование индивидуальной карьеры менеджера.
35. Психологическое самоуправление (саморегулирование). Способы психической саморегуляции (самовоздействия).
36. Мотивация и стимулирование персонала в организациях.
37. Личность в организации. Социально-психологическая структура личности.
38. Социально - психологический климат в организации: понятие; факторы, влияющие на СПК, оценка СПК.
39. Психологические типы сотрудников организации.
40. Удовлетворенность трудом. Социально-психологические факторы.
41. Динамика и развитие свойств личности. Возрастные изменения.
42. Проблема стресса и дистресса в трудовой деятельности.
43. Социально – психологические аспекты конкуренции.
44. Эмоциональное выгорание сотрудников. Причины эмоционального выгорания. Способы профилактики.
45. Социально – психологические аспекты сплоченности. Факторы, усиливающие групповую сплоченность. Причины снижения групповой сплоченности.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**  
не используются.

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**  
не используются.

**8.3.8. Интернет-тренажеры**  
не используются.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ПСИХОТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
<b>Модуль</b> Социально-психологические аспекты в управлении персоналом	<b>Код модуля</b> 1136611
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
ФГОС ВО	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> №1461 от 14.12.2015

Екатеринбург, 2016



Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1.	Токарева Юлия Александровна	доктор психологических наук, доцент	профессор	управлен ие персонало м и психолог ия	

**Руководитель модуля**

(О.А.Потапов)

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

(И.В. Шалина)

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Основу дисциплины составляют задачи эффективной коммуникации, успешного влияния и взаимодействия с персоналом организации. Изучение дисциплины должно способствовать формированию знаний, умений и навыков эффективного воздействия личности на группу. Основные методы и технологии обучения, применяемые при преподавании данной дисциплины, обеспечивают формирование у студентов профессиональных компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина «Психотехнологии в управлении персоналом» относится к вариативной части учебного плана ОП и базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплин: «Социальная психология», «Конфликтология», «Деловое общение в управлении персоналом». Изучение программного материала должно способствовать формированию знаний о механизмах влияния на поведение и деятельность сотрудника, умений устанавливать и поддерживать доверительный контакт, эффективно коммуницировать.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

**ОК-6** – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

**ОК-7** – способность к самоорганизации и самообразованию;

**ОПК-1** – знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;

**ОПК-2** – знание Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой;

**ПК-37** – способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике.

В результате освоения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- сущность и этические основы применения психотехнологий в управлении персоналом;
- закономерности влияния личности на группу и группы на поведение и состояние человека;
- классификацию психотехнологий и особенности их использования в работе с персоналом;
- критерии и методы оценки, применяемых психотехнологий взаимодействия;
- возможности использования различных психотехнологий в том числе саморегуляции;
- требования к используемым психотехнологиям.

### **Уметь:**

- выбирать наиболее успешную психотехнологию, руководствоваться её целями и принципами применения;

- использовать приемы и техники эффективной коммуникации: устанавливать контакт, эмпатийно слушать, убеждать, аргументировать и выходить из контакта;
- использовать технологии влияния;
- разрабатывать программу эффективного развития личности и группы используя современные психотехнологии.

**Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- современными психотехнологиями влияния, управлением поведением персонала;
- навыками управления поведением индивида и группы в соответствии с поставленными целями и задачами;
- способами саморегуляции, самоконтроля;
- навыками обобщения и использования передового опыта в управлении личностью группой;
- приемами, техниками, связанными с эмоционального выгорания;
- навыками эффективного общения, разрешения конфликтов и споров.

**1.4. Объем дисциплины очной формы обучения**

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	IV
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	0	0	0
3.	Практические занятия	34	34	34
4.	Лабораторные работы	-	-	-
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>70</b>	<b>5.10</b>	<b>70</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0.25</b>	<b>4, зачет</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>108</b>	<b>39.35</b>	<b>108</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з. е.</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

**2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р.1.</b>	Теоретико-методологические основы современных психотехнологий	<p><b>Понятие психотехнологий.</b> Психотехнологии, психотехники, психологические техники. Особенности психотехнологий как совокупности приемов воздействия на человека. Вариативность психотехнологий. Роль психотехнологий в организации профессиональной деятельности.</p> <p><b>Подходы и модели психотехнологий.</b> Теоретический и практический уровень психотехнологий. Подходы к психотехнологиям. Теоретическое и методологическое осмысление психотехнологий как эмпирического базиса управления. Психотехнологические модели. Обслуживание как влияние на человека.</p>

		<b>Классификация психотехнологий.</b> Проблема классификации психотехнологий. Требования к психотехнологиям при работе с личностью и группой.
<b>Р.2.</b>	Современные научные школы психотехнологий	<b>Зарубежные научные школы психотехнологий.</b> Проблемы человека и группы как фактор разработки психотехнологий. Сравнительная характеристика психотехнологий различных психологических школ и направлений. Особенности психотехнологий и проблемы управления человеком в ортодоксальном и современном психоанализе. Структура психотехнологий в бихевиоризме. Механизмы управления человеком. Когнитивная психология и её вклад в развитие современных психотехнологий управления человеком и группой. Гуманистическая психология и личностно ориентированный подход влияния. НЛП (нейро лингвистическое программирование). Психодрама.  <b>Психотехнологии управления человеком и группой в отечественных научных школах.</b> Деятельностная психология. Модификации зарубежных научных школ в практике российских ученых. Механизмы влияния и власти и их использование в процессе взаимодействия. Последствия влияния. Манипуляции.
<b>Р.3.</b>	Психотехнологии саморегуляции и самоуправления	<b>Психотехнологии и психотехники осознанной саморегуляции.</b> Понятие саморегуляции. Проблемы саморегуляции. Психологические приемы и способы саморегуляции и осознанной регуляции психических процессов и состояний. Страхи. Тревожность. Фобии. Аффекты. Психологические приемы формирования свойств и качеств личности, решение личностных проблем.  <b>Техники и приемы самоуправления и эмоциональной регуляции.</b> Причины эмоциональных нарушений. Виды личностных деструкций. Аутотренинг. Аутогенная тренировка. Самогипноз и гипноз. Виды и формы регуляции. Способы контроля за эмоциональным состоянием. Профилактика эмоционального выгорания.
<b>Р.4.</b>	Психотехнологии управления группой	<b>Технологии решения социальных проблем.</b> Управление формированием, динамикой, развитием социальных групп. Виды контакта. Психология влияния группы на человека. Эффект социального заражения. Принципы и правила эффективного общения.  <b>Психотехнология убеждающего воздействия.</b> Техники активного слушания: роль и порядок использования. Виды и формы убеждений. Ленивые работники. Проблема взаимопонимания руководителя и работников. Условия понимания распоряжений. Законы и принципы управленческого общения. Психотехнология эффективного наказания. Психотехнологии защиты от манипулятивных воздействий.

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

#### 3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины



## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены.

### 4.2. Практические занятия очной формы обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1-4	Теоретико-методологические основы современных психотехнологий	8
Р.2.	5-8	Современные научные школы психотехнологий	8
Р.3.	9-12	Психотехнологии саморегуляции и самоуправления	9
Р.4.	13-16	Психотехнологии управления группой	9
<b>Всего:</b>			<b>34</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

##### Домашняя работа №1:

Конструктивное и деструктивное влияние психотехнологий.  
Причины и последствия ошибочного не профессионального применения психотехник.

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрено

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

##### Реферат №1:

1. Этические проблемы использования психотехнологий.
2. Основные подходы к определению психотехнологий управления.
3. Проблема классификации видов психотехнологий и психотехник.
4. Использование психотехнологий как решение проблемы понимания людьми друг друга в межличностных отношениях.
5. Эмпатия и межличностная сенситивность.
6. Факторы и психотехнологии изменения социальных установок.
7. Атрибутивные процессы. Фундаментальная ошибка атрибуции.
8. Социальные и личностные предпосылки формирования предрассудков.
9. Феномены социального влияния (социальная фасилитация, социальная леность и др.).
10. Управление поведением: манипулятивные системы и типы.
11. Активные формы социального научения.
12. Тренинг влияния и сопротивления влиянию.
13. Психотехнические приемы речевого влияния.
14. Невербальные психотехники.
15. Обслуживание как влияние.
16. Критерии эффективного общения.
17. Виды контакта.
18. Признаки готовности к вступлению в контакт.
19. Способы установления контакта и диагностика эмоционального состояния клиента.
20. Техники поддержания и восстановления контакта.
21. Ориентировка в проблеме собеседника и выявление его потребностей.
22. Техники активного слушания: роль и порядок использования.
23. 23. Законы психологии убеждающей коммуникации.
24. 24. Теория аргументации. Модель аргументирующей коммуникации.
25. 25. Психология манипулятивного общения.

- 4.3.4. **Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов**  
не предусмотрена.
- 4.3.5. **Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)**  
не предусмотрен.
- 4.3.6. **Примерный перечень тем расчетно-графических работ**  
не предусмотрен.
- 4.3.7. **Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)**  
не предусмотрен.
- 4.3.8. **Примерная тематика контрольных работ**  
**Контрольная работа №1:**  
Психотехнологии саморегуляции и самоуправления.  
Основные вопросы:  
1. Понятие саморегуляции и её формы.  
2. Способы и техники саморегуляции и самоуправления.  
3. Принципы самоуправления в профессиональной деятельности. Технологии делового взаимодействия.
- 4.3.9. **Примерная тематика коллоквиумов**  
не предусмотрена.

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
<b>Р.1.</b> Теоретико-методологические основы современных психотехнологий				*								
<b>Р.2.</b> Современные научные школы психотехнологий			*									
<b>Р.3.</b> Психотехнологии саморегуляции и самоуправления				*								
<b>Р.4.</b> Психотехнологии управления группой					*							

## **6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)**

## **7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)**

## **8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)**

## **9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **9.1. Рекомендуемая литература**

#### **9.1.1. Основная литература**

1. Кибанов А.Я. Конфликтология: учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. 34 экз.
2. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами: учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанов, И.А. Эсаулова. – М.: ИНФРА-М, 2010. 21 экз.
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Режим доступа: <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632>>.

#### **9.1.2. Дополнительная литература**

1. Управление персоналом: учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ, 2010. – 560 с. Режим доступа: <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117390>>.
2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2011. – 304 с. 18 экз.

#### **9.2. Методические разработки**

не используются.

#### **9.3. Программное обеспечение**

не используется.

#### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

не используются.

#### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

не используются.

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием.**

Лекционная аудитория оснащена компьютерами, мультимедийной установкой, интерактивной доской.



**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
**к рабочей программе дисциплины**

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4.**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: не предусмотрены</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 1</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение занятий	IV,1-17	51
Контрольная работа №1	IV,15	15
Домашняя работа №1	IV,6	15
Реферат	IV,7	19
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0,4</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрены</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта – не предусмотрены.**

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
<b>Семестр IV</b>	<b>1</b>

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
**к рабочей программе дисциплины**

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

независимый тестовый контроль не предусмотрен.

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

#### **Задача №1:**

Переформулируйте приводимые ниже «ты -высказывания» в «я - послания».

*Образец:*

Ты - высказывание: «Как ты мог такое сказать!».

Я - послание: «Мне неприятно то, о чем ты только что сказал».

А). Ты абсолютно не прав.

Б). Какой ты бестолковый.

В). Только невежа мог поверить в это.

Г). Вечно ты лезешь не в свое дело.

*Проанализируйте результаты от использования речевой психотехнологии перефразирования.*

#### **Задача №2:**

Разделитесь в группе на пары таким образом, чтобы вашим партнером был человек, которого вы знаете не очень хорошо. Возьмите друг у друга интервью (на интервью каждому отводится 10 минут), во время которого постарайтесь выявить три отличительные черты вашего собеседника (это могут быть какие-то личные достижения, поступки, взгляды или оценки). После завершения интервью представьте своего собеседника группе, дав ему или ей краткую характеристику.

*Что Вам помогло собрать информацию о собеседнике? Какие психотехнологии общения Вы использовали?*

#### **Задача №3:**

Приведенные ниже вопросы дают возможность подумать о себе в ситуации общения с другими людьми. Если Вы ответите хотя бы на несколько вопросов в каждом из четырех разделов, Ваше представление о себе как о коммуникаторе станет более ясным и конкретным.

#### **1. Какое место в моей жизни занимает общение с другими людьми?**

- Сколько времени в течение дня я провожу в общении с людьми?
- Хотелось бы мне проводить с людьми больше времени или я предпочитаю одиночество?
- У меня много друзей или очень мало?
- Много ли времени провожу я с моими друзьями?
- Можно ли сказать, что моя жизнь переполнена людьми?
- Можно ли сказать, что в моей жизни слишком мало людей и я очень часто испытываю чувство одиночества?
- Что для меня предпочтительнее: небольшие компании, большие группы или я предпочел бы большую часть времени проводить лишь с одним человеком?
- Планирую ли я встречи с другими или это происходит случайно?

#### **2. Что является для меня важным, когда я общаюсь с людьми?**

- Что мне нравится в других: ум; физическая привлекательность; то, что они ценят то же, что и я; их происхождение?
- Может быть, я выбираю общество этих людей потому, что они обладают влиянием и властью?
- Выбираю ли я среди людей тех, кто будет делать то, что я хочу?
- Выбираю ли я среди людей тех, кто будет принимать решения за нас двоих?
- Те люди, с которыми я общаюсь, скорее похожи на меня, отличаются от меня или в чем -то

они подобны мне, а в чем-то отличны? В чем?

- Чувствую ли я, что нуждаюсь в друзьях больше, чем они во мне или наоборот?
- Даю ли я другим знать, что хочу от них? Даю ли я им знать прямо, или они выясняют, что я хочу, косвенным путем?

### **3. Как я строю свои отношения с коллегами и друзьями?**

- Нравится ли мне управлять людьми?
- Позволяю ли я другим управлять мной?
- Часто ли я уступаю другим?
- Ожидаю ли я, что со мной будут обращаться как с равным?
- Хочу ли я обращаться с другими, особенно с друзьями, как с равными?
- О чем я прошу моих друзей? О чем мои друзья просят меня?
- Манипулирую ли я людьми? Легко ли мной манипулировать?
- Ощущаю ли я ответственность за то, что происходит в моих отношениях с другими людьми или предоставляю, чтобы все шло своим ходом?
- Каковы мои отношения с начальством?
- Не мешают ли мои личные отношения с коллегами выполнять работу?

### **4. Каковы мои основные ценности в межличностном общении?**

- Готов ли я принимать людей такими, какие они есть?
- Важно ли для меня быть самим собой в общении с другими?
- В чем я чересчур осторожен и внимателен, общаясь с людьми?
- С чем связаны мои страхи?
- Могу ли я общаться с людьми, чьи взгляды, мнения, поведение отличны от моих?
- Есть ли у меня предрассудки в отношении других людей?
- Обсуждаю ли я свои взгляды и представления с другими?
- Могу ли я придавать такое значение отношениям (например, дружеским), что они могут повлиять на мою работу или другие занятия?
- Готов ли я работать, рисковать, ставить себя на место другого для того, чтобы обогатить свое общение с людьми?

*Проанализируйте собственные ответы. Соотнесите их с ответами других. Выделите отличительные особенности и их причины.*

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы** не предусмотрены.

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Понятие психотехнологий.
2. Особенности психотехнологий как совокупности приемов воздействия на человека.
3. Роль психотехнологий в организации профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом.
4. Теоретический и практический уровень психотехнологий.
5. Проблема классификации психотехнологий.
6. Требования к психотехнологиям при работе с личностью и группой.
7. Сравнительная характеристика психотехнологий различных психологических школ и направлений.
8. Персонал технологии в психоанализе.
9. Структура психотехнологий в бихевиоризме.
10. Когнитивная психология и её вклад в развитие современных психотехнологий управления человеком и группой.
11. Гуманистическая психология и личностно ориентированный подход влияния.
12. Технологии НЛП (нейро лингвистическое программирование).
13. Психологические приемы и способы саморегуляции и осознанной регуляции психических процессов и состояний.

14. Психотехнологии преодоления различных личностных проблем (Страхи. Тревожность. Фобии. Аффекты).
15. Техники и приемы самоуправления и эмоциональной регуляции.
16. Технологии эмоциональной стабилизации (Аутотренинг. Аутогенная тренировка. Самогипноз и гипноз).
17. Профилактика эмоционального выгорания.
18. Психотехнологии отечественной психологической практики.
19. Управление формированием, динамикой, развитием социальных групп.
20. Психология влияния группы на человека.
21. Принципы и правила эффективного общения.
22. Техники активного слушания: роль и порядок использования.
23. Виды и формы убеждений.
24. Законы и принципы управленческого общения.
25. Психотехнологии защиты от манипулятивных воздействий.

**8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**  
не предусмотрен.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**  
не используются.

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**  
не используются.

**8.3.8. Интернет-тренажеры**  
не используются.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
<b>Модуль</b> Социально-психологические аспекты управления персоналом	<b>Код модуля</b> 1136611
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
ФГОС ВО	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> №1461 от 14.12.2015

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1.	Таранова Ольга Владимировна	Кандидат психологических наук	доцент	Управление персоналом и психология	

**Руководитель модуля**

(О.А. Потапов)

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

(И.В. Шалина)

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# **1.ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ«ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

## **1.1.Аннотация содержания дисциплины**

Дисциплина «Психофизиология профессиональной деятельности» относится к вариативной части вуза учебного плана. Дисциплина занимает важное место в курсе подготовки специалистов по управлению персоналом. Современные принципы управления персоналом опираются на идеологию системного подхода, рассматривающую человека в качестве стратегического ресурса любой организации, во многом определяющим успешность компании на рынке товаров и услуг. Реализация этого подхода предполагает гармоничное сочетание знаний в самых разных областях – права, экономики, социальных и медико-психологических наук. Целями освоения дисциплины являются ознакомление с теорией профессионализации персонала, принципами и методами психофизиологических исследований профессиональной деятельности; изучение психофизиологии профотбора и профпригодности, психофизиологических особенностей адаптации персонала к условиям профдеятельности, измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала; исследование возможностей памяти, внимания и сознания. Особое место в курсе отводится проблеме психофизиологических функциональных состояний работников — взаимной обусловленности психофизиологических характеристик работника и особенностей его профессиональной деятельности. Знание о психофизиологических особенностях поведения человека необходимы при профессиональном отборе, адаптации, мотивации, служебно-профессиональном продвижении сотрудников.

## **1.2.Язык реализации программы - русский**

## **1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

**ПК-9**– знание нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике.

В результате освоения дисциплины студент должен

### **Знать:**

- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и уметь применять их на практике;
- основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
- основные направления совершенствования трудовой деятельности;
- особенности формирования профессиональной пригодности человека к определенным видам и формам трудовой деятельности;
- основные психологические состояния человека в труде, способы их диагностики и коррекции.

### **Уметь:**

- разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
- разрабатывать профессиограммы и психогаммы деятельности;
- определять причины ошибок и составлять программы повышения надежности специалиста;



- определять степень тяжести и напряженности труда с учетом специфики производства;
- изучать профессиональные, деловые и личностные качества работников с целью рационального их использования.

**Владеть (демонстрировать навыки и опыт деятельности):**

- владеть методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний владеть навыками расчета продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и уметь применять их на практике;
- владеть технологиями и методами психодиагностического обследования психофизиологических процессов и состояний субъекта труда для оптимизации его работоспособности.

**1.4.Объем дисциплины, очная форма**

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	4
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы			
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>70</b>	<b>5,10</b>	<b>70</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>0,25</b>	<b>3,4</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>108</b>	<b>39,35</b>	<b>108</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

**2.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код разделов и тем	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р.1.</b>	<b>Раздел 1.</b>	
		Введение в психофизиологию профессиональной деятельности
<b>Р.1.Т.1.</b>	<b>Тема 1.</b> Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Психофизиология профессиональной деятельности»	Цели и задачи дисциплины. Содержание курса. Эргономика как комплексная наука о труде. Современные проблемы психофизиологии профессиональной деятельности. Основные понятия. Связь курса с другими дисциплинами. Значение психофизиологии профессиональной деятельности для менеджеров.
<b>Р.1.Т.2.</b>	<b>Тема 2.</b> История и тенденции развития прикладных исследований в сфере психофизиологии профессиональной деятельности	История отечественных и зарубежных исследований в области психофизиологии профессиональной деятельности. Ф. Тейлор как основоположник научной организации труда. Психотехника Г.Мюнстерберга и ее кризис. Социологическое направление Э. Мейо. Деятельность А.К. Гастева (Центральный институт труда). Современное состояние исследований. Научные школы (центры) по исследованию проблем в области психофизиологии профессиональной деятельности.

<b>Р.1.Т.3.</b>	<b>Тема 3.</b> Методы психофизиологии профессиональной деятельности	Генетические, психометрические, праксиметрические, экспериментальные методы.
<b>Р.2.</b>	<b>Раздел 2.</b> Процесс труда как объект комплексного исследования	
<b>Р.2.Т.1.</b>	<b>Тема 1.</b> Труд как биологическая и социальная категория	Труд как биологическая и социальная категория. Структура трудовой деятельности. Основные психофизиологические показатели трудовой деятельности. Психофизиологические особенности физического и умственного труда.
<b>Р.2.Т.2</b>	<b>Тема 2.</b> Психофизиологические основы построения профессии	Понятие профессии и специальности. Признаки профессии. Классификация профессий.
<b>Р.2.Т.3</b>	<b>Тема 3.</b> Сущность профессиографии	Понятие и виды профессиограмм. Методы профессиографирования. Методика составления профессиограмм.
<b>Р.3.</b>	<b>Раздел 3.</b> Психофизиология субъекта труда	
<b>Р.3.Т.1.</b>	<b>Тема 1.</b> Психологическая структура субъекта труда	Специалист как субъект деятельности. Психологическая структура специалиста. Влияние профессиональной деятельности на развитие свойств и качеств работника. Личностные особенности современного специалиста. Основные этапы формирования субъекта труда.
<b>Р.3.Т.2</b>	<b>Тема 2.</b> Теории профессионализации персонала	Сущность и содержание профессионализации персонала. Процесс профессионализации. Теории профессионального развития личности.
<b>Р.3.Т.3</b>	<b>Тема 3.</b> Профессионально-значимые свойства специалиста	Способности (общие, специальные) профессиональная успешность специалиста. Индивидуально-типологические свойства. Индивидуальный стиль деятельности. Сенсорные и перцептивные свойства. Attentionные свойства. Психомоторные свойства. Мнемические свойства. Имажинитивные свойства. Мыслительные свойства. Волевые свойства. Профессионально нежелательные свойства личности специалиста (профессиональные деформации). Исследования профессионально значимых свойств.
<b>Р.4.</b>	<b>Раздел 4.</b> Психофизиология профессионального отбора, работоспособности и профпригодности	
<b>Р.4.Т.1.</b>	<b>Тема 1.</b> Классификация функциональных состояний	Сущность профессионального отбора. Профессиональная пригодность как категория системы «человек-профессия». Этапы формирования профессиональной пригодности. Психофизиологические, профессиональные, социальные, медицинские критерии профпригодности. Оптимизация системы «человек-производственная среда». Психические состояния в

		<p>трудо­вой дея­тель­но­сти, их клас­сифи­ка­ция. Сос­то­я­ние утом­ле­ния. Сос­то­я­ние мо­но­тон­но­сти. Эмо­ци­о­наль­ное на­пря­же­ние. Сос­то­я­ние пси­хо­ло­гиче­ской го­тов­но­сти к дея­тель­но­сти. Вли­я­ние ус­ло­вий тру­да на пси­хи­че­ские сос­то­я­ния че­ло­ве­ка. Диаг­но­сти­ка функ­ци­о­наль­ных сос­то­я­ний че­ло­ве­ка в тру­де.</p>
<b>Р.4.Т.2.</b>	<b>Тема 2.</b> Психофизиологиче­ские ком­по­не­нты ра­ботоспо­соб­но­сти пер­со­на­ла	<p>Понятие «ра­ботоспо­соб­ность». Кривая ра­ботоспо­соб­но­сти. Фак­то­ры, вли­я­ю­щие на ра­ботоспо­соб­ность. При­ро­да утом­ле­ния. При­зна­ки утом­ле­ния. Ме­ры пре­дуп­ре­жде­ния и борь­бы с утом­ле­нием.</p>
<b>Р.4.Т.3.</b>	<b>Тема 3.</b> Про­фес­си­о­наль­ный стресс	<p>Су­щ­ность про­фес­си­о­наль­но­го стресса. Фак­то­ры про­фес­си­о­наль­но­го стресса. Ме­ры про­фи­лак­ти­ки и борь­бы со стрессом.</p>

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**



## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены.

### 4.2. Практические занятия очная форма

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1	Введение в психофизиологию профессиональной деятельности	2
Р.2.	2-4	Процесс труда как объект комплексного исследования	6
Р.3.	5-6	Психофизиология субъекта труда	6
Р.4.	7-8	Психофизиология профессионального отбора, трудоспособности и профпригодности	3
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

##### Домашняя работа №1:

Разработка профиограммы

##### Домашняя работа №2:

Индивидуальный стиль деятельности

##### Домашняя работа №3:

Комплексная диагностика функциональных состояний человека в труде.

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрена.

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрен.

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрена.

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрен.

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрен.

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

##### Контрольная работа №1:

Психофизиологическая оценка тяжести и напряженности труда

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрена.

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение					
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (психодиагностика)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
<b>Р.1.</b> Введение в психофизиологию профессиональной деятельности							+					
<b>Р.2.</b> Процесс труда как объект комплексного исследования	+			+	+	+	+					
<b>Р.3.</b> Психофизиология субъекта труда				+	+	+	+					
<b>Р.4.</b> Психофизиология профессионального отбора, трудоспособности и профпригодности				+		+	+					

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Батуев А.С. Физиология высшей нервной деятельности и сенсорных систем: учеб. студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / А. С. Батуев. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва; Санкт-Петербург; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2010. 45 экз.
2. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / В. А. Толочек. - 2-е изд. - Москва; Санкт-Петербург; Нижний Новгород [и др.]: Питер, 2014. 46 экз.

### **9.1.2. Дополнительная литература**

1. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. - 3-е изд., стер. - М.: Academia, 2015. 25 экз.

### **9.2. Методические разработки**

1. Федотова Л.П., Халевицкая В.В. Психофизиология труда и профессиональной деятельности. – Екатеринбург, 2000

### **9.3. Программное обеспечение**

1. Microsoft PowerPoint
2. Microsoft Word

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

#### ***Интернет ресурсы***

1. <http://www.hr-portal.ru>
2. [www.HRdigest.ru](http://www.HRdigest.ru)
3. [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru)
4. [www.hro.ru/hrm](http://www.hro.ru/hrm)
5. [hr-zone.net](http://hr-zone.net)

#### ***Сайты профессиональных сообществ***

1. <http://www.amr.ru> – Ассоциация менеджеров России
2. <http://www.acrnet.org> – Association for Conflict Resolution (ACR)
3. <http://www.iacm-conflict.org> – International Association for Conflict Management (IACM)
4. <http://www.astd.org> – American Society of Training and Development (ASTD)
5. <http://www.apa.org> – American Psychological Association (APA)
6. <http://www.corpu.com> – Corporate University Xchange
7. <http://www.e-xecutive.ru> – Сообщества менеджеров
8. <http://www.hr-info.ru> – HR-портал

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

Курс «Психофизиология профессиональной деятельности» в Гиперметоде

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием.**

Лекционная аудитория оснащена аппаратурой (звукоусилительной, для демонстрации фильмов, компьютерной), текстовой камерой, мультимедийным проектором.

Для практических занятий используются: динамометр, рефлексометр, тренометр, тонометр, термометр, секундомер.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4.**

**6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение лекций	IV, 1-8	24
Домашняя работа №1	IV, 3	38
Домашняя работа №2	IV, 7	38
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение практических занятий	IV, 9-17	27
Домашняя работа №3	IV, 14	36
Контрольная работа №2	IV, 16	37
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрена</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

**6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы не предусмотрены.**

**6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины**

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр 4	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.



## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

НТК не проводится

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрены.

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

1. Предмет психофизиологии профессиональной деятельности. Связь этой науки с другими науками о труде.
2. История отечественных и зарубежных исследований в области психофизиологии профессиональной деятельности.
3. Значение психофизиологии профессиональной деятельности для менеджеров.
4. Методы исследования психофизиологии профессиональной деятельности.
5. Труд как биологическая и социальная категория.
6. Понятие профессиональной деятельности. Структура трудовой деятельности.
7. Основные физиологические характеристики трудовой деятельности.
8. Оценка физиологической стоимости работы (оценка тяжести и напряженности труда).
9. Физиология мышечной работы (функции двигательного аппарата, внутренних органов, центральной нервной системы).
10. Динамический и статический режимы работы мышц.
11. Энергетические потребности организма при работе.
12. Физиологические особенности умственного труда.
13. Работоспособность субъекта труда: понятие, динамика, показатели.
14. Общее понятие о функциональных состояниях и их классификация.
15. Психологическая характеристика состояния утомления.
16. Виды утомления.
17. Меры профилактики и борьбы с утомлением.
18. Состояние монотонности: определение, причины возникновения
19. Меры профилактики монотонии.
20. Физиологическая характеристика позы стоя и сидя. Оптимизация рабочей позы.
21. Рациональное построение рабочих движений.
22. Рациональная организация труда на конвейере.
23. Профессиональная пригодность специалиста. Этапы формирования профессиональной пригодности.
24. Профотбор и диагностика профессиональной пригодности.
25. Профессиональные способности и профессионально важные качества специалиста.
26. Профессионально значимые свойства.
27. Психофизиология внимания. Профессиональная обусловленность внимания.
28. Психофизиология памяти. Профессиональная обусловленность памяти.
29. Высшая нервная деятельность человека, основные свойства нервной системы.
30. Характеристика типов темперамента и их проявление в профессиональной деятельности.

31. Индивидуальный стиль деятельности.
32. Профессионально важные качества менеджера.
33. Понятие профессионального стресса. Влияние стресса на профессиональную деятельность.
34. Источники профессионального стресса.
35. Профилактика профессионального стресса.
36. Реакции человека на действие профессионального стресса.
37. Профессиональная деятельность в особых (экстремальных) условиях.
38. Причины несчастных случаев на производстве. Профилактика травматизма.

**8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**  
не предусмотрен.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**  
не используются.

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**  
не используются.

**8.3.8. Интернет-тренажеры**  
не используются.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России  
Б.Н. Ельцина»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
<b>Модуль</b> Социально-психологические аспекты управления персоналом	<b>Код модуля</b> 1136611
<b>Образовательная программа</b> Управление персоналом	<b>Код ОП</b> 38.03.03/01.02
<b>Направление подготовки</b> Управление персоналом	<b>Код направления и уровня подготовки</b> 38.03.03
<b>Уровень подготовки</b> Бакалавриат	
ФГОС ВО	<b>Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО:</b> №1461 от 14.12.2015

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Кафедра</b>	<b>Подпись</b>
1.	Липатова Светлана Дмитриевна	Кандидат педагогических наук	доцент	управление персоналом и психологии	

**Руководитель модуля**

(О.А. Потапов)

**Рекомендовано учебно-методическим советом института гуманитарных наук и искусств**

Председатель учебно-методического совета  
Протокол № 8 от 15.04.2016 г.

(И.В. Шалина)

**Согласовано:**

Дирекция образовательных программ

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

## 1.1. Аннотация содержания дисциплины

Дисциплина «Социальная психология» относится к вариативной части вуза учебного плана ОП, изучается после курса «Конфликтология» и после курса «Психология и социология управления персоналом». Дисциплина направлена на изучение основных проблем социальной психологии в управлении персоналом. Особое внимание уделяется социальной психологии личности, малой группы, социальным отношениям (общение, конфликты) и методам прикладной социальной психологии. Рассмотрены основные области применения социально-психологических знаний.

## 1.2. Язык реализации программы – русский.

## 1.3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Результатом обучения в рамках дисциплины является формирование у студента следующих компетенций:

**ОК-6** – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

**ОК-7** – способность к самоорганизации и самообразованию.

В результате освоения дисциплины студент должен

### **Знать:**

- основные понятия социальной психологии;
- социально-психологическую структуру личности;
- закономерности развития личности и малой группы;
- причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;
- институты, механизмы и этапы социализации;
- виды и функции общения;
- теории лидерства и руководства;
- способы регулирования нормативного поведения;
- основные методы прикладной социальной психологии.

### **Уметь:**

- организовывать командное взаимодействие;
- диагностировать командные роли;
- диагностировать проблемы социально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;
- использовать и распознавать невербальные способы общения.

### **Владеть** (демонстрировать навыки и опыт деятельности):

- навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами;
- навыками публичного выступления и убеждения;
- методами коррекции поведения, ведения диалога;
- методами разрешения производственных конфликтов;
- методами наблюдения, сбора данных;
- технологиями командообразования.

#### 1.4. Объем дисциплины очной формы

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)	3
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
2.	Лекции	17	17	17
3.	Практические занятия	17	17	17
4.	Лабораторные работы	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>56</b>	<b>5.10</b>	<b>56</b>
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>18</b>	<b>2.33</b>	<b>18, экзамен</b>
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	<b>108</b>	<b>41.43</b>	<b>108</b>
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з. е.</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

#### 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины	Содержание
<b>Р.1.</b>	Социально-психологические аспекты личности, малой группы	Научные подходы к изучению социальной психологии. Социально-психологические теории. Сущность и предмет социальной психологии. Разделы социальной психологии. Связь с другими науками. История формирования социально-психологических идей в России. Социально-психологическая структура личности. Социальный интеллект. Я-концепция. Самопознание. Самооценка. Индивидуализм и коллективизм. Локус контроля. Понятие, стадии, институты и механизмы социализации личности. Установки. Восприятие человека человеком. Теория социальной идентичности. Социальные стереотипы поведения. Имидж и его формирование. Пол и гендер. Сущность и виды малой группы. Психологическая и социометрическая структура малой группы. Уровни развития малых групп. Групповая динамика. Социальные роли и личностный потенциал работника. Технология командообразования. Виды и принципы взаимоотношений в малой группе. Гендерные отношения в малой группе. Каналы коммуникации. Сплоченность группы. Групповая совместимость и срабатываемость. Трудовой коллектив как объект управления. Конформность. Групповые процессы. Социально-психологические аспекты организационного развития. Групповые эффекты. Социально-психологический климат трудового коллектива.
<b>Р.2.</b>	Социальная психология отношений и общения	Понятие и виды социальных отношений. Уровни нравственного развития Л. Кольберга. Сущность и функции общения. Вербальные и невербальные средства общения. Техника понимающего общения. Барьеры общения. Теория трансактного анализа Э. Берна. Межличностное и деловое общение в трудовом коллективе.

		Социальное влияние. Диалог как вид коммуникативной деятельности. Социальное восприятие. Установки и смена установок: влияние на мысли и чувства. Метод убеждения. Методы-требования. Метод коррекции поведения. Межгрупповые отношения. Особенности личности, влияющие на формирование межличностных отношений. Агрессия: понятие, виды. Теории агрессии. Конфликт: структура, виды, причины и способы разрешения. Стресс.
<b>Р.3.</b>	Социальная психология управления	Лидерство и руководство. Ситуационная теория лидерства. Стили лидерства. Лидерство как власть. Лидерство как управляющая деятельность. Подчинение. Личность менеджера и эффективность руководства трудовым коллективом. Управление руководителя своим поведением. Способы регулирования нормативного поведения. Кадровая элита. Тревога и стресс в управленческой деятельности.
<b>Р.4.</b>	Методы прикладной социальной психологии	Методология в социальной психологии: категории социально-эмоциональных и целевых взаимоотношений в малых группах. Методы социально-психологического воздействия и исследования. Наблюдение и архивный анализ. Корреляционный метод. Экспериментальный метод. Методы сбора данных. Бизнес- тренинг.

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ**

#### **3.1. Распределение аудиторной нагрузки и мероприятий самостоятельной работы по разделам дисциплины**





## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Лабораторные работы

не предусмотрены.

### 4.2. Практические занятия очной формы обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
Р.1.	1-3	Социально-психологические аспекты личности, малой группы.	2
Р.2.	4-8	Социальная психология отношений и общения.	2
Р.3.	9-12	Социальная психология управления.	6
Р.4.	13-16	Методы прикладной социальной психологии.	7
<b>Всего:</b>			<b>17</b>

### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

#### 4.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

##### Домашняя работа №1:

Методы убеждения

##### Домашняя работа №2:

Социально-психологическое исследование агрессии в СМИ

##### Домашняя работа №3:

Исследования степени сплоченности коллектива с использованием метода социометрии.

#### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ)

не предусмотрен.

#### 4.3.4. Примерная тематика индивидуальных или групповых проектов

не предусмотрена.

#### 4.3.5. Примерный перечень тем расчетных работ (программных продуктов)

не предусмотрен.

#### 4.3.6. Примерный перечень тем расчетно-графических работ

не предусмотрен.

#### 4.3.7. Примерный перечень тем курсовых проектов (курсовых работ)

не предусмотрен.

#### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

не предусмотрена.

#### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

не предусмотрена.

## 5. СООТНОШЕНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ПРИМЕНЯЕМЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Код раздела, темы дисциплины	Активные методы обучения					Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение						
	Проектная работа	Кейс-анализ	Деловые игры	Проблемное обучение	Командная работа	Другие (указать, какие)	Сетевые учебные курсы	Виртуальные практикумы и тренажеры	Вебинары и видеоконференции	Асинхронные web-конференции и семинары	Совместная работа и разработка контента	Другие (указать, какие)
<b>Р.1.</b> Социально-психологические аспекты личности, малой группы					*							
<b>Р.2.</b> Социальная психология отношений и общения			*		*							
<b>Р.3.</b> Социальная психология управления				*								
<b>Р.4.</b> Методы прикладной социальной психологии			*		*							

## 6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ (Приложение 1)

## 7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ (Приложение 2)

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (Приложение 3)

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Рекомендуемая литература

#### 9.1.1. Основная литература

1. Социальная психология: учебное пособие / А.Н. Сухов, М.Г. Гераськина, А.М. Лафуткин, А.В. Чечкова. - 7-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 615 с. - ISBN 978-5-238-02192-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118148>
2. Социальная психология: учебное пособие /. - Москва: Российская академия правосудия, 2012. - 256 с. - ISBN 978-5-93916-311-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140629>
3. Социальная психология: учебник / под ред. А.М. Столяренко. - 3-е изд., доп. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 431 с.: ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02844-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446598>
4. Журавлев, А. Л. Социальная психология российского предпринимательства: Концепция психологических отношений / А.Л. Журавлев ; В.П. Позняков . — Москва : Институт психологии РАН, 2012 . — 480 с. — ISBN 978-5-9270-0235-1 . — <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=221118>>.

5. Социальная психология. — 2-е изд., доп. — Москва : Юнити-Дана, 2012. — 511 с. — ISBN 978-5-238-01480-7. — <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118146>>.

### **9.1.2. Дополнительная литература**

1. Веракса, Николай Евгеньевич. Социальная психология: учебник для студентов учреждений высш. проф. образования. — М.: Академия, 2011. — 223, [1] с. — (Высшее профессиональное образование, Педагогические специальности) (Учебник). — Библиогр. в конце гл. и в подстроч. примеч. — ISBN 978-5-7695-6506-9. 6 экз
2. Крысько, В. Г. Социальная психология: курс лекций: [учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 031000 "Педагогика и психология"] / В. Г. Крысько. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2012. — 256 с. — (Вузовский учебник). — Допущено Учеб.-метод. об-нием по специальностям педагогического образования. — Библиогр.: с. 252-254. — ISBN 978-5-9558-0204-6 (Вузовский учебник). — ISBN 978-5-16-004856-7 (ИНФРА-М). 15 экз.
3. Липатова С.Д. Социальная психология: учебное пособие / авт.-сост. С.Д. Липатова. Екатеринбург: УрФУ, 2013. — 473 с. — ISBN 978-5-321-02264-1. 8 экз.
4. Овсянникова, Е.А. Социальная психология: учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - Москва: Флинта, 2015. - 163 с. - ISBN 978-5-9765-2221-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279866>

#### **Специальные журналы:**

1. Управление персоналом
2. Социологические исследования

### **9.2. Методические разработки**

1. Липатова С.Д. «Социальная психология» в ЭОР Гиперметод— <http://www.learn.urfu.ru>
2. Липатова С.Д. Социальная психология: учебное пособие / авт.-сост. С.Д. Липатова. Екатеринбург: УрФУ, 2013. — 473 с. — ISBN 978-5-321-02264-1

### **9.3. Программное обеспечение**

не используется.

### **9.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

1. Режим доступа: [www.kadrovik-praktik.ru](http://www.kadrovik-praktik.ru)
2. Режим доступа: <http://www.kasoft.ru>
3. Режим доступа: <http://www.evfrat.ru>
4. Режим доступа: <http://www.profiz.ru>
5. Режим доступа: <http://www.eos.ru>
6. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru>
7. Режим доступа: <http://www.kdelo.ru>
8. Режим доступа: <http://www.audit-it.ru>
9. Режим доступа: <http://www.help-hr.ru>
10. Режим доступа: <http://www.buhsoft.ru>
11. Режим доступа: <http://www.docflow.ru>
12. Режим доступа: <http://www.boss.ru>
13. Режим доступа: <http://www.profiz.ru>
14. Режим доступа: [www.kr.ua-ru.net/katalog/7019.html](http://www.kr.ua-ru.net/katalog/7019.html)

### **9.5. Электронные образовательные ресурсы**

Электронная образовательная среда «ЭЛИОС» Режим доступа: <http://dist.ustu.ru>

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием.**

Лекционная аудитория оснащена компьютерами, мультимедийной установкой, интерактивной доской.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к рабочей программе дисциплины

**6. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

6.1. Весовой коэффициент значимости дисциплины – 0,4.

6.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,4</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение лекций	III, 1-8	24
Домашняя работа №1	III, 5	38
Домашняя работа №2	III, 6	38
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,6</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
Посещение занятий	III, 9-17	27
Домашняя работа №3	III, 15	73
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: не предусмотрено</b>		

6.3. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта не предусмотрены.

6.4. Коэффициент значимости семестровых результатов освоения дисциплины

<b>Порядковый номер семестра по учебному плану, в котором осваивается дисциплина</b>	<b>Коэффициент значимости результатов освоения дисциплины в семестре</b>
Семестр III	1

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к рабочей программе дисциплины

**7. ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте ФЭПО <http://fepo.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на сайте Интернет-тренажеры <http://training.i-exam.ru>.

Дисциплина и ее аналоги, по которым возможно тестирование, отсутствуют на портале СМУДС УрФУ.

В связи с отсутствием Дисциплины и ее аналогов, по которым возможно тестирование, на сайтах ФЭПО, Интернет-тренажеры и портале СМУДС УрФУ, тестирование в рамках НТК не проводится.

## 8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 8.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ В РАМКАХ БРС

В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре критерии оценивания достижений студентов по каждому контрольно-оценочному мероприятию. Система критериев оценивания, как и при проведении промежуточной аттестации по модулю, опирается на три уровня освоения компонентов компетенций: пороговый, повышенный, высокий.

Компоненты компетенций	Признаки уровня освоения компонентов компетенций		
	пороговый	повышенный	высокий
<b>Знания</b>	Студент демонстрирует знание-знакомство, знание-копию: узнает объекты, явления и понятия, находит в них различия, проявляет знание источников получения информации, может осуществлять самостоятельно репродуктивные действия над знаниями путем самостоятельного воспроизведения и применения информации.	Студент демонстрирует аналитические знания: уверенно воспроизводит и понимает полученные знания, относит их к той или иной классификационной группе, самостоятельно систематизирует их, устанавливает взаимосвязи между ними, продуктивно применяет в знакомых ситуациях.	Студент может самостоятельно извлекать новые знания из окружающего мира, творчески их использовать для принятия решений в новых и нестандартных ситуациях.
<b>Умения</b>	Студент умеет корректно выполнять предписанные действия по инструкции, алгоритму в известной ситуации, самостоятельно выполняет действия по решению типовых задач, требующих выбора из числа известных методов, в предсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия (приемы, операции) по решению нестандартных задач, требующих выбора на основе комбинации известных методов, в непредсказуемо изменяющейся ситуации.	Студент умеет самостоятельно выполнять действия, связанные с решением исследовательских задач, демонстрирует творческое использование умений (технологий).
<b>Личностные качества</b>	Студент имеет низкую мотивацию учебной деятельности, проявляет безразличное, безответственное отношение к учебе, порученному делу.	Студент имеет выраженную мотивацию учебной деятельности, демонстрирует позитивное отношение к обучению и будущей трудовой деятельности, проявляет активность.	Студент имеет развитую мотивацию учебной и трудовой деятельности, проявляет настойчивость и увлеченность, трудолюбие, самостоятельность, творческий подход.

## **8.2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕЗАВИСИМОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЯ**

независимый тестовый контроль не предусмотрен.

## **8.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **8.3.1. Примерные задания для проведения мини-контрольных в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.2. Примерные контрольные задачи в рамках учебных занятий**

не предусмотрены.

### **8.3.3. Примерные контрольные кейсы**

не предусмотрены.

### **8.3.4. Перечень примерных вопросов для зачета**

не предусмотрены.

### **8.3.5. Перечень примерных вопросов для экзамена**

1. Первые социально-психологические теории: психология народов, психология масс, теория социального поведения.
2. Предмет исследования социальной психологии.
3. Социальная психология и смежные науки: социология, психология, теория организации, менеджмент.
4. Структура Я-концепции.
5. Самооценка. Методы диагностики самооценки. Приемы развития самооценки.
6. Я и культура: индивидуализм, коллективизм. Исследование культур коллективизма и индивидуализма (особенности поведения и воспитания).
7. Социализация личности. Стадии социализации по Э. Эриксону.
8. Малая группа.
9. Групповая динамика. Методы диагностики и развития групповой динамики.
10. Каналы коммуникации в малой группе.
11. Лидерство и руководство в малых группах.
12. Групповая сплоченность. Методы диагностики групповой сплоченности. Способы развития сплоченности коллектива (на конкретных примерах).
13. Конформизм. Влияние конформизма на поведение и эффективность работы сотрудников и руководителя (собственные рассуждения).
14. Пол и гендер. Методы исследования маскулинности и фемининности.
15. Социальные отношения.
16. Социальная психология общения: виды, функции, средства.
17. Теория трансактного анализа Э. Берна.
18. Общение как восприятие людьми друг друга: социальная перцепция, каузальная атрибуция.
19. Эффекты восприятия людьми друг друга. Стереотип.
20. Теории агрессии. Агрессия в СМИ: результаты исследования, пути решения проблемы.
21. Социальная психология напряженности.
22. Тревога и стресс в управленческой деятельности: фазы, стрессоры.
23. Социально-психологическая структура личности по З. Фрейду.
24. Социально-психологическая структура личности по К.Г. Юнгу.

25. Технология проведения социометрии: понятие, цели, этапы подготовки и проведения, социометрическая карточка. Социоматрица, социограмма.
26. Диагностика командных ролей.
27. Диагностика стилей руководства.
28. Технология командообразования.
29. Диагностика качеств эффективного руководителя.
30. Приемы убеждения.
31. Технология подготовки к докладу-убеждению.
32. Технология проведения контент-анализа (на конкретном примере).
33. Этапы подготовки и проведения дискуссии.
34. Технология проведения бизнес-тренинга. Оценка эффективности тренинга.
35. Стили преодоления стресса.
36. Технология проведения наблюдения (на конкретном примере).
37. Технология проведения интервью (на конкретном примере).
38. Техника проведения экспериментального исследования.
39. Технология проведения тестирования (на конкретном примере).
40. Методы воздействия: внушение, заражение, подражание (на конкретных примерах).
41. Методы требования: прямые и косвенные (на конкретных примерах).
42. Приемы эффективного общения.
43. Методы коррекции поведения подчиненных: формы критики.

**8.3.6. Ресурсы АПИМ УрФУ, СКУД УрФУ для проведения тестового контроля в рамках текущей и промежуточной аттестации**

не используются.

**8.3.7. Ресурсы ФЭПО для проведения независимого тестового контроля**

не используются.

**8.3.8. Интернет-тренажеры**

не используются.