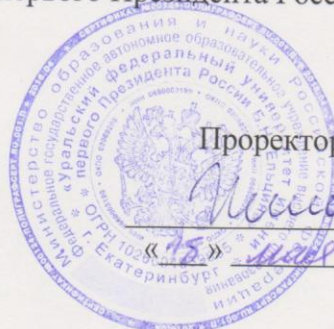


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»






УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе

*С.Т. Князев*  
С.Т. Князев  
2016 г.

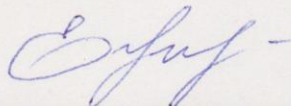
**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ  
ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе модуля</b>	<b>Учетные данные</b>
Модуль <b>Основы организационно-управленческой деятельности</b>	Код модуля <i>112 3639</i>
Образовательная программа <b>Психологическое и организационное консультирование</b>	Код ОП <i>37.04.01/07.02</i>
Траектория образовательной программы (ТОП)	
Направление подготовки <b>Психология</b>	Код направления и уровня подготовки <b>37.04.01</b>
Уровень подготовки – <b>магистратура</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>от 23 сентября 2015 г. № 1043</b>

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Исмагилова Файруза Салихджановна	д.пс.н., профессор	профессор	общей и социальной психологии	
2	Берзин Борис Юрьевич	д.соц.н., профессор	профессор	общей и социальной психологии	
3	Печеркина Анна Александровна	к.пс.н.	доцент	психологии развития и педагогичес кой психологии	

Руководитель модуля

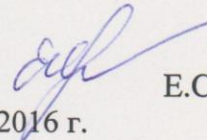


И.А. Ершова

Рекомендовано учебно-методическим советом института социальных и политических наук

Председатель учебно-методического совета

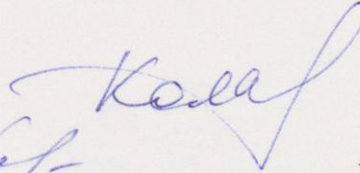
Протокол № 33.00-08 / 45 от « 16 » мая 2016 г.



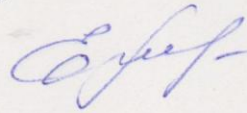
Е.С. Черепанова

Согласовано:

Дирекция образовательных программ



Руководитель ОП



И.А. Ершова

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ «Основы организационно-управленческой деятельности»

## 1.1. Объем модуля – 9 з.е.

1.2. Аннотация содержания модуля Модуль «Основы организационно-управленческой деятельности» относится к вариативной части образовательной программы по выбору вуза и включает следующие дисциплины: «Организационное консультирование», «Профессиональное консультирование», «Управление персоналом».

Освоение дисциплин модуля предполагает формирование целостного представления о деятельности психолога-консультанта в организации в контексте современного состояния теории и практики управления персоналом, существующих проблем организационно-управленческой деятельности предприятий различного типа. Особое внимание уделяется знакомству с моделями внешнего и внутреннего организационного консультирования, а также адаптации данных моделей к практике работы современных организаций.

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

### 2.1. Очная форма обучения

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС). <i>[Возможными комбинациями дисциплин в модуле могут быть: Б-Б; Б-ВВ; ВВ-ВВ; ВС-ВС]</i>	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) Организационное консультирование	2	10	24		34	56	18	108	3
2. (ВВ) Профессиональное консультирование	2	10	24		34	56	18	108	3
3. (ВВ) Управление персоналом	2	10	24		34	70	4	108	3
<b>Всего на освоение модуля</b>		<b>30</b>	<b>72</b>		<b>102</b>	<b>182</b>	<b>40</b>	<b>324</b>	<b>9</b>

### 2.2. Очно-заочная форма обучения

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС). <i>[Возможными комбинациями дисциплин в модуле могут быть: Б-Б; Б-ВВ; ВВ-ВВ; ВС-ВС]</i>	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.	<b>(ВВ)</b> Организационное консультирование	2	6	18		24	66	18	108	3
2.	<b>(ВВ)</b> Профессиональное консультирование	2	6	18		24	66	18	108	3
3.	<b>(ВВ)</b> Управление персоналом	2	6	18		24	80	4	108	3
<b>Всего на освоение модуля</b>			<b>18</b>	<b>54</b>		<b>72</b>	<b>212</b>	<b>40</b>	<b>324</b>	<b>9</b>

### 2.3. Заочная форма обучения

Наименования дисциплин с указанием, к какой части образовательной программы они относятся: базовой (Б), вариативной – по выбору вуза (ВВ), вариативной - по выбору студента (ВС). <i>[Возможными комбинациями дисциплин в модуле могут быть: Б-Б; Б-ВВ; ВВ-ВВ; ВС-ВС]</i>	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. <b>(ВВ)</b> Организационное консультирование	2	4	12		16	74	18	108	3
2. <b>(ВВ)</b> Профессиональное консультирование	3	4	14		18	72	18	108	3
3. <b>(ВВ)</b> Управление персоналом	3	4	14		18	86	4	108	3
<b>Всего на освоение модуля</b>		<b>12</b>	<b>40</b>		<b>52</b>	<b>232</b>	<b>40</b>	<b>324</b>	<b>9</b>

### 3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИН В МОДУЛЕ

<b>3.1.</b>	<b>Пререквизиты в модуле</b>	
<b>3.2.</b>	<b>Постреквизиты в модуле</b>	
<b>3.3.</b>	<b>Корреквизиты</b>	Профессиональное консультирование, Организационное консультирование, Управление персоналом.

### 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
37.04.01	РО-О5 способность к осуществлению в рамках организационно-	ОПК 2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности,

	<p>управленческой деятельности консультативной помощи организациям различного профиля, а также к оказанию услуг в области дополнительного профессионального психологического образования.</p>	<p>толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;  ПК 1 способность осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического);  ПК 2 готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий;  ПК 4 готовность представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения;  ПК 6 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария;  ПК 9 способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности;  ПК 10 способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности;  ПК 11 способность и готовность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.</p>
--	---	---

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

Дисциплины модуля		ОПК2	ПК1	ПК2	ПК4	ПК6	ПК9	ПК10	ПК11
1	<b>(ВВ)</b> Организационное консультирование	*	*	*	*	*	*	*	
2	<b>(ВВ)</b> Профессиональное консультирование					*	*		*
3	<b>(ВВ)</b> Управление персоналом	*		*			*	*	

#### 5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО МОДУЛЮ

**5.1. Весовой коэффициент значимости промежуточной аттестации по модулю: 0,5**  
Протокол заседания ученого совета № 33.00 – 08140 от 14.12.2015 г

**5.2. Форма промежуточной аттестации по модулю:** интегрированная оценка результатов освоения дисциплин.

**5.3. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по модулю (Приложение 1)**

### **5.3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО МОДУЛЮ**

#### **5.3.1. ОБЩИЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО МОДУЛЮ**

Система критериев оценивания результатов обучения в рамках модуля опирается на три уровня освоения: 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.



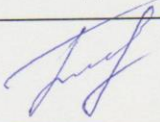


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

**ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ**

Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Основы организационно-управленческой деятельности</b>	Код модуля <b>1123639</b>
Образовательная программа <b>Психологическое и организационное консультирование</b>	Код ОП <b>37.04.01/07.02</b>
Направление подготовки <b>Психология</b>	Код направления и уровня подготовки <b>37.04. 01</b>
Уровень подготовки – <b>магистратура</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>№ 1043 от 23 сентября 2015 г.</b>

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Берзин Борис Юрьевич	д.соц.н., профессор	профессор	общей и социальной психологии	

Руководитель модуля



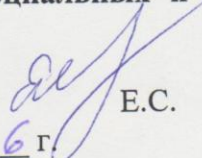
И.А. Ершова

Рекомендовано учебно-методическим советом института социальных и политических наук

Председатель учебно-методического совета

Протокол № 53.00-08/45 от «16» мая

2016 г.

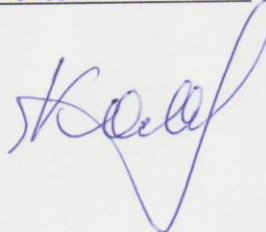


Е.С.

Черепанова

Согласовано:

Дирекция образовательных программ



КОМАРОВА Е.С.

# **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ».**

## **1.1. Аннотация содержания дисциплины:**

Цель данной дисциплины: сформировать систему знаний о принципах и методах организационного консультирования предприятий и компаний современного бизнеса.

Задачи данной дисциплины: формирование консультационного подхода к решению организационных и управленческих задач; формирование базовых навыков выявления и оценки организационных и управленческих проблем; формирование ресурсного подхода к реализации проектов организационного развития, формирование навыков по урегулированию конфликтов в организации.

Данный курс включает в себя два содержательных блока: работа психолога-консультанта с организацией и работа психолога – конфликтолога в организации.

В данный курс включены практические занятия, ролевые игры, проработка кейсов и другие интерактивные формы работы, направленные на освоение ими отдельных консультационных навыков.

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

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

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

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способность осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического) (ПК-1);
- готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий (ПК-2);
- готовность представлять результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады) и обеспечивать психологическое сопровождение их внедрения (ПК-4);
- способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария (ПК-6);
- способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-9);
- способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности (ПК-10).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- этические аспекты профессиональной деятельности;
- основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества;
- социально-психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи в социальных областях практики;

- психологию управления персоналом;
- методики диагностики персонала;
- методики диагностики организации.

**Уметь:**

- использовать нормативно-правовые знания при осуществлении профессиональной деятельности;
- анализировать социально-психологические теории управления, воздействия;
- эффективно взаимодействовать с людьми;
- работать в команде;
- решать проблемные ситуации;
- анализировать организационную культуру;
- принимать организационно-управленческие решения;
- планировать текущую деятельность.

**Владеть:**

- организационно-управленческими навыками в профессиональной и социальной деятельности;
- нормами взаимодействия и сотрудничества;
- толерантностью и социальной мобильностью;
- основными приемами диагностики, профилактики, экспертизы, коррекции психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп;
- критериями выбора психодиагностических методик и приемов анализа деятельности организации;
- основными принципами работы с организациями и их персоналом;
- опытом сотрудничества со специалистами другого профиля;
- опытом управления группой людей;
- способами разрешения конфликтных ситуаций;
- методиками диагностики персонала;
- методиками диагностики организации;
- опытом сбора и анализа информации об организационной культуре;
- опытом организационно-управленческой работы;

**1.4. Объем дисциплины**

**1.4.1. Очная форма обучения**

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	2		
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>		
2.	Лекции	10	10	10		
3.	Практические занятия	24	24	24		
4.	Лабораторные работы					
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей</b>	<b>56</b>	5,1	<b>56</b>		

	<b>аттестации</b>					
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	18	2,33	э		
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	108	41,43	108		
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	3		3		

#### 1.4.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	2		
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>		
2.	Лекции	6	6	6		
3.	Практические занятия	18	18	18		
4.	Лабораторные работы					
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>66</b>	3,60	<b>66</b>		
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	18	2,33	э		
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	108	29,93	108		
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	3		3		

#### 1.4.3. Заочная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	2		
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>		
2.	Лекции	4	4	4		
3.	Практические занятия	12	12	12		
4.	Лабораторные работы					
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>74</b>	2,40	<b>74</b>		
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	18	2,33	э		
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	108	20,73	108		
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	3		3		

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1.1	<i>Тема 1. Возможности и ограничения деятельности психолога в процессе консалтинга организаций</i>	Особенности и виды организационных девиаций. Научно-исследовательская составляющая организационного консультирования.
1.2	<i>Тема 2. Принципы работы консультанта с различными типами организационных проблем</i>	Принцип единства изучения, решения и обучения как один из основополагающих методологических принципов работы психолога-консультанта. Внешний и внутренний консалтинг. Принцип постконсалтингового сопровождения и ответственности за результаты.
1.3	<i>Тема 3. Индивидуальные и групповые технологии решения организационных проблем</i>	Коучинг, консультирование по работе с персоналом, групповая диагностика и психологическая работа, измерение управляемости организации.
1.4	<i>Тема 4. Аналитические технологии решения организационных проблем</i>	Программный подход. Принципы создания «батареи» диагностических методик. Анализ документов, наблюдение, интервью и др. Проблема адекватности и эффективности использования методов организационной диагностики. Подготовка аналитического отчета для заказчика.
2.1	<i>Тема 5. Основные подходы к объяснению причин организационных конфликтов.</i>	Конфликт в организации как трудовой конфликт. Конфликт как патологическое явление в школе человеческих отношений. Проблематика конфликта в школе социальных систем: концепция мотивационного баланса, дивергенция целей, концепция воплощения и защиты институциональных целей организации. Причины организационных конфликтов. Власть как источник конфликтов. Конфликтно-игровой подход в теории организаций. Конфликты, вызванные противоречиями в неформальной структуре организации. Особенности возникновения и протекания межличностных и межгрупповых конфликтов в организации.
2.2	<i>Тема 6. Психологические особенности организационных конфликтов.</i>	Психологическая характеристика конфликта. Основные участники конфликтного процесса в организации, общая характеристика предмета конфликта: ресурсы, статус, ценности, нормы. Внешняя среда организационного конфликта. Стадии организационного конфликта. Особенности поведения участников организационных конфликтов. Функции и последствия организационных конфликтов.
2.3	<i>Тема 7. Типологии организационных</i>	Существующие подходы к разработке типологии организационных конфликтов: проблемы и ограничения. Необходимость создания типологии организационных

	<i>конфликтов.</i>	конфликтов. Различные основания для типологии организационных конфликтов. Типы организационных конфликтов в отечественных концепциях. Возможности использования типологий конфликтов, предложенных зарубежными конфликтологами.
2.4	<i>Тема 8. Методы диагностики организационных конфликтов.</i>	Необходимость разработки диагностических методов и методик. Проблемы технологизации этой деятельности. Применение описательных и аналитических методов изучения организационных конфликтов. Методики диагностики конфликтов на внутриличностном уровне, возможности их использования для диагностики организационных конфликтов. Методики диагностики межличностных конфликтов. Проблема их использования для диагностики организационных конфликтов. Диагностика межгрупповых конфликтов в организации. Игровые методы диагностики.
2.5	<i>Тема 9. Методы управления организационными конфликтами.</i>	Неизбежность возникновения организационных конфликтов и необходимость управления ими. Возможности и ограничения в управлении организационными конфликтами. Особенности применения основных стратегий управления при работе с организационными конфликтами. Институционализация отношений в организации как форма управления конфликтами. Организационное проектирование как способ управления позиционными конфликтами. Игровые методы управления конфликтами
2.6	<i>Тема 10. Арбитраж, переговоры и посредничество – социальные технологии работы с конфликтами.</i>	Арбитраж как наиболее распространенная технология работы с конфликтом в сфере управления. Возможности и ограничения посредничества. Этапы и процедуры переговоров в организации, особенности поведения сторон.

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ

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

# Очная форма обучения

Объем модуля (зач.ед.):9  
 Объем дисциплины (зач.ед.):3

Раздел дисциплины			Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																										
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)										Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)							
							Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностранном языке*	Перевод иностранной литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*			Коллоквиум*						
1.1	Тема 1. Возможности и ограничения деятельности психолога в процессе консалтинга организаций	2,4	2	2			0,4	0,4	0,4																								
1.2	Тема 2. Принципы работы консультанта с различными типами организационных проблем	10,4	2	2			8,4	0,4	0,4				8	1																			
1.3	Тема 3. Индивидуальные и групповые технологии решения организационных проблем	2,4	2	2			0,4	0,4	0,4																								
1.4	Тема 4. Аналитические технологии решения организационных проблем	10	4		4		6	6		6																							
2.1	Тема 5. Основные подходы к объяснению причин организационных конфликтов.	8,4	4	2	2		4,4	4,4	0,4	4																							
2.2	Тема 6 Психологические особенности организационных конфликтов.	8,4	4	2	2		4,4	4,4	0,4	4																							
2.3	Тема 7. Типологии организационных конфликтов.	10	4		4		6	6		6																							
2.4	Тема 8 Методы диагностики организационных конфликтов.	18	4		4		14	6		6			8	1																			
2.5	Тема 9 Методы управления организационными конфликтами.	10	4		4		6	6		6																							
2.6	Тема 10. Арбитраж, переговоры и посредничество – социальные технологии работы с конфликтами.	10	4		4		6	6		6																							
	<b>Всего (час), без учета промежуточной аттестации:</b>	<b>90</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>Всего по дисциплине (час.):</b>	<b>108</b>	<b>34</b>				<b>74</b>																										
В т.ч. промежуточная аттестация																									<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>					

Зачет  
 Экзамен  
 Интегрированный экзамен по модулю  
 Проект по модулю





Очно-заочная форма обучения

Объем модуля (зач.ед.):9  
Объем дисциплины (зач.ед.):3

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)					Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																										
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)						Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)										Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка к экзаменам (час.)							
								Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностранном языке*	Перевод иностранной литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*				Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*				
1.1	Тема 1. Возможности и ограничения деятельности психолога в процессе консалтинга организаций	6	2	2			4	4	4																								
1.2	Тема 2. Принципы работы консультанта с различными типами организационных проблем	11	1	1			10	2	2				8	1																			
1.3	Тема 3. Индивидуальные и групповые технологии решения организационных проблем	3	1	1			2	2	2																								
1.4	Тема 4. Аналитические технологии решения организационных проблем	12	4		4		8	8		8																							
2.1	Тема 5. Основные подходы к объяснению причин организационных конфликтов.	9	3	1	2		6	6	2	4																							
2.2	Тема 6 Психологические особенности организационных конфликтов.	9	3	1	2		6	6	2	4																							
2.3	Тема 7. Типологии организационных конфликтов.	8	2		2		6	6		6																							
2.4	Тема 8 Методы диагностики организационных конфликтов.	20	4		4		16	8		8			8	1																			
2.5	Тема 9 Методы управления организационными конфликтами.	6	2		2		4	4		4																							
2.6	Тема 10. Арбитраж, переговоры и посредничество – социальные технологии работы с конфликтами.	6	2		2		4	4		4																							
	<b>Всего (час), без учета промежуточной аттестации:</b>	<b>90</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>66</b>	<b>50</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Всего по дисциплине (час.):</b>	<b>108</b>	<b>24</b>				<b>84</b>														В т.ч. промежуточная аттестация					<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>					



# Заочная форма обучения

Объем модуля (зач.ед.):9  
Объем дисциплины (зач.ед.):3

Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Аудиторные занятия (час.)				Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																			Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка к экзаменам по модулю (час.)										
			Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)									Контрольная работа*	Коллоквиум*															
Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар. занятие						Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностранном языке*	Перевод иностранной литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)																	
1.1	Тема 1. Возможности и ограничения деятельности психолога в процессе консалтинга организаций	3	1	1			2	2	2																													
1.2	Тема 2. Принципы работы консультанта с различными типами организационных проблем	13	1	1			12	2	2					10	1																							
1.3	Тема 3. Индивидуальные и групповые технологии решения организационных проблем	3	1	1			2	2	2																													
1.4	Тема 4. Аналитические технологии решения организационных проблем	8	2		2		6	6		6																												
2.1	Тема 5. Основные подходы к объяснению причин организационных конфликтов.	11,5	2,5	0,5	2		9	9	2	7																												
2.2	Тема 6 Психологические особенности организационных конфликтов.	11,5	2,5	0,5	2		9	9	2	7																												
2.3	Тема 7. Типологии организационных конфликтов.	7	1		1		6	6		6																												
2.4	Тема 8 Методы диагностики организационных конфликтов.	18	2		2		16	6		6			10	1																								
2.5	Тема 9 Методы управления организационными конфликтами.	8	2		2		6	6		6																												
2.6	Тема 10. Арбитраж, переговоры и посредничество – социальные технологии работы с конфликтами.	7	1		1		6	6		6																												
<b>Всего (час), без учета промежуточной аттестации:</b>		<b>90</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>74</b>	<b>54</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Всего по дисциплине (час.):</b>		<b>108</b>	<b>16</b>				<b>92</b>																				В т.ч. промежуточная аттестация			<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>						



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

##### 4.1.Лабораторные работы: «не предусмотрено»

##### 4.2.Практические занятия

##### 4.2.1. Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
1.4	1	Аналитические технологии решения организационных проблем	4
2.1	2	Основные подходы к объяснению причин организационных конфликтов.	2
2.2	3	Психологические особенности организационных конфликтов.	2
2.3	4	. Типологии организационных конфликтов.	4
2.4	5	Методы диагностики организационных конфликтов.	4
2.5	6	Методы управления организационными конфликтами.	4
2.6	7	Арбитраж, переговоры и посредничество – социальные технологии работы с конфликтами.	4
<b>Всего:</b>			<b>24</b>

##### 4.2.2. Очно-заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
1.4	1	Аналитические технологии решения организационных проблем	4
2.1	2	Основные подходы к объяснению причин организационных конфликтов.	2
2.2	3	Психологические особенности организационных конфликтов.	2
2.3	4	Типологии организационных конфликтов.	2
2.4	5	Методы диагностики организационных конфликтов.	4

2.5	6	Методы управления организационными конфликтами.	2
2.6	7	Арбитраж, переговоры и посредничество – социальные технологии работы с конфликтами.	2
<b>Всего:</b>			<b>18</b>

#### 4.2.3. Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
1.4	1	Аналитические технологии решения организационных проблем	2
2.1	2	Основные подходы к объяснению причин организационных конфликтов.	2
2.2	3	Психологические особенности организационных конфликтов.	2
2.3	4	Типологии организационных конфликтов.	1
2.4	5	Методы диагностики организационных конфликтов.	2
2.5	6	Методы управления организационными конфликтами.	2
2.6	7	Арбитраж, переговоры и посредничество – социальные технологии работы с конфликтами.	1
<b>Всего:</b>			<b>12</b>

#### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

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

Домашняя работа № 1:

Вариант 1. Проанализировать и выделить в литературе основные подходы к пониманию организационного консультирования.

Домашняя работа № 2.

Вариант 1. Анализ предложенной ситуации организационного конфликта.

Вариант 2. Проанализировать и выделить в литературе понимание медиации, возможности и ограничения в решении организационного конфликта.

##### 4.3.2. Примерный перечень тем графических работ «не предусмотрено»

##### 4.3.3. Примерный перечень тем рефератов (эссе, творческих работ) «не предусмотрено»





организационных конфликтов.												
Тема 7. Типологии организационных конфликтов.				*	*							
Тема 8 Методы диагностики организационных конфликтов.				*	*							
Тема 9 Методы управления организационными конфликтами.		*		*	*							
Тема 10. Арбитраж, переговоры и посредничество – социальные технологии работы с конфликтами.		*		*	*							

## **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. Дресвянников, В.А. Управленческое консультирование : учебник / В.А. Дресвянников, А.О. Блинов ; под ред. А.Е. Илларионовой. - М. : Дашков и Ко, 2014. - 212 с. - (Учебные издания для магистров). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02052-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135375>
2. Конфликтология : учебник / под ред. В.П. Ратникова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. : табл., граф., ил, схемы - (Золотой фонд российских учебников). - Библиогр.: с. 527-531. - ISBN 978-5-238-02174-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393>
3. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>
4. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. - М.: Когито-Центр, 2009. - 368 с. - ISBN: 978-5-89353-280-7 Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=145003&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=145003&sr=1)
5. Шапиро, С.А. Поведение в организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, П.И. Ананченкова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. ; Берлин : Директ-

- Медиа, 2014. - 307 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-2542-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272157>
6. Шапиро, С.А. Основы управленческого консультирования : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 377 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4809-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436114>
7. Шарков Ф. И. Общая конфликтология / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский. – М. : Дашков и Ко, 2015. – 240 с. (<URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=255820>>)

### 9.1.2.Дополнительная литература

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы : реинжиниринговая технология / В.В. Авдеев .— Москва : Финансы и статистика, 2014 .— 793 с. — ISBN 978-5-279-02687-6 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=68925>>.
2. Бауэр М. Курс на лидерство : альтернатива иерархической системе управления компанией. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 198 с. - ISBN: 978-5-9614-5539-7. Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=286196&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=286196&sr=1)
3. Дейнека А.В. Управление персоналом организации / А.В. Дейнека .— Москва : Дашков и Ко, 2014 .— 288 с. — (Учебные издания для бакалавров) .— ISBN 978-5-394-02375-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230039>>.
4. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие. – М.: Логос, 2012. – 431 с. - ISBN: 978-5-98704-584-8. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=119424&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=119424&sr=1)
5. Зеленков М.Ю. Конфликтология / М.Ю. Зеленков .— Москва : Дашков и Ко, 2012 .— 324 с. — (Учебные издания для бакалавров) .— ISBN 978-5-394-01918-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114168>>.
6. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами, Спб.: «Питер», 2013, 252с. (URL:<http://www.klex.ru/9cz>)
7. Кашин В.К. Прикладное консультирование: учебно-практическое пособие. – М.: Евразийский открытый институт, 2009. – 135 с. - ISBN: 978-5-374-00306-2. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=90326&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=90326&sr=1)
8. Кильмашкина Т.Н. Конфликтология : социальные конфликты / Т.Н. Кильмашкина .— 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 287 с. — ISBN 978-5-238-01542-2 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392>>.
9. Конфликтология .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 543 с. — (Золотой фонд российских учебников) .— ISBN 978-5-238-02174-4 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393>>
10. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 487 с. - ISBN: 978-5-238-02186-7. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=116632&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=116632&sr=1)
11. Лукин Ю.Ф. Конфликтология: управление конфликтами. Management of the conflicts. Учебник для вузов / Ю.Ф. Лукин .— Москва : Академический проект, 2007 .— 800 с. — (Gaudeamus; Фундаментальный учебник) .— ISBN 978-5-902358-06-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=236595>>.
12. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Институт психологии, Российская академия наук ; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др. - М. : Институт психологии РАН, 2015. - 712 с. : табл., схем. - ISBN 978-5-9270-0303-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628>
13. Управление персоналом: учебник для вузов. По ред. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л.- М.: Юнити-Дана, 2015. – 561 с. - ISBN: 5-238-00290-4. – Режим доступа: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118464&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118464&sr=1)
14. Шарков Ф. И Коммуникология : коммуникационный консалтинг: учебное пособие. –

М. : Дашков и Ко, 2016. – 407 с .- ISBN: 978-5-394-01969-2. - Режим доступа:  
[https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=453046&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=453046&sr=1)

## **9.2.Методические разработки**

*«не используются»*

## **9.3.Программное обеспечение**

Microsoft Office, Microsoft Power Point, Windows Media

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

1. Зональная научная библиотека (УрФУ) - <http://lib2.urfu.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» – [e.lanbook.com/](http://e.lanbook.com/)
3. Университетская библиотека ONLINE – [biblioclub.ru](http://biblioclub.ru)
4. Электронные информационные ресурсы Российской государственной библиотеки ([www.rsl.ru](http://www.rsl.ru))
5. Библиотеки УрФУ ([www.usu.ru](http://www.usu.ru))
6. Электронная библиотека MYBRARY - <http://mybrary.ru/>
7. Справочно-библиографическая система - <http://search.ebscohost.com/>
8. Научная электронная библиотека - <http://elibrary.ru/>
9. Сайт департамента психологии
10. Яндекс - <http://www.yandex.ru/>
11. Gogle -<http://www.gogle.ru/>

## **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

*«не используются»*

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

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

Занятия сопровождаются мультимедийными иллюстрациями, демонстрацией видеосюжетов. Для этих целей необходима оборудованная затемнением аудитория, экран, мультимедийный проектор и ноутбук.

**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 – 4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – не предусмотрены**

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

**Для очной и очно-заочной форм обучения**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,5</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение лекций</i>	<i>II, 1-10</i>	<i>20</i>
<i>Домашняя работа № 1</i>	<i>II, 6</i>	<i>80</i>
<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 – 0,5</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение практических/семинарских занятий</i>	<i>II, 4-16</i>	<i>26</i>
<i>Работа на практических занятиях</i>	<i>II, 4-16</i>	<i>26</i>
<i>Домашняя работа № 2</i>	<i>II, 12</i>	<i>48</i>
<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: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – 0</b>		

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

**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

**Для заочной формы обучения**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,5</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение лекций</i>	<i>II</i>	<i>20</i>
<i>Домашняя работа № 1</i>	<i>II</i>	<i>80</i>
<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 – 0,5</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение практических/семинарских занятий</i>	<i>II</i>	<i>26</i>
<i>Работа на практических занятиях</i>	<i>II</i>	<i>26</i>
<i>Домашняя работа № 2</i>	<i>II</i>	<i>48</i>
<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: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – 0</b>		

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

**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

## **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**

При проведении независимого тестового контроля как формы промежуточной аттестации применяется методика оценивания результатов, предлагаемая разработчиками тестов. Процентные показатели результатов независимого тестового контроля переводятся в баллы промежуточной аттестации по 100-балльной шкале в БРС:

- в случае балльной оценки по тесту (блокам, частям теста) переводится процент набранных баллов от общего числа возможных баллов по тесту;
- при отсутствии балльной оценки по тесту переводится процент верно выполненных заданий теста, от общего числа заданий.

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

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

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

1. Типологии и концептуальная схема организаций.
2. Структурирование проблемного поля организации. Типология А.И. Пригожина. Встроенные, социокультурные и ситуативные проблемы.
3. Возможности и ограничения организационного консультирования. Роли консультанта в организации: фасилитатор, модератор, тренер, преподаватель, работник организации.
4. Виды организационных патологий. Патологии в руководстве и персонале.
5. Особенности организационных девиаций в условиях современной России.
6. Исследование стиля управления. Демотивирующий стиль руководства. Инверсия в управлении. Классификация ошибок руководителей.
7. Измерение управляемости организации.
8. Проблема адекватности и эффективности использования методов организационной диагностики.
9. Коучинг – как инструмент индивидуальной работы в организации.
10. Групповые технологии решения организационных проблем. Графическое представление результатов работы с группой.
11. Методы работы с оргкультурой и с организационными изменениями.
12. Анализ документов в организационном консультировании (работа с жалобами, анкеты, документы по управлению персоналом).



13. Экспертные методы работы.
14. SWOT-анализ.
15. Основные подходы к определению понятия « организационный конфликт». Соотношение понятий социального и организационного конфликта, конфликта в организации и организационного конфликта.
16. Конфликт в организации как трудовой конфликт в классической школе организаций и управления: представления Ф.Тейлора о конфликте между работодателем и наемным работником; А.Файоль о типах конфликтов в организациях.
17. Конфликт как патологическое явление в школе человеческих отношений.
18. Проблематика конфликта в школе социальных систем: представления о причинах конфликта в концепции Ч.Барнарда, дивергенция целей как основная причина конфликтов по Г.Саймону, источники и причины организационных конфликтов в представлении Ф.Селзника, А.Гоулднера, А.Этциони.
19. Виды объектов и структура предметов организационных конфликтов.
20. Функции и последствия организационных конфликтов.
21. Типы организационных конфликтов в концепциях А.И.Пригожина, Ю.Д.Красовского, А.К.Зайцева и В.Н.Шаленко. Возможности использования типологий конфликтов, предложенных зарубежными конфликтологами.
22. Диагностика межгрупповых конфликтов в организации. Позиционный анализ А.И.Пригожина. Методики диагностики межгрупповых конфликтов Ю.Д.Красовского. Игровые методы диагностики. Конфликт-метод Л.Н.Цой.
23. Особенности использования деловых переговоров при управлении организационными конфликтами.
24. Технология посредничества при управлении организационными конфликтами.
25. Возможности медиации в решении организационных конфликтов.

**8.3.6. Ресурсы АПМ 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»*

**8.3.9. Иные наименования оценочных средств**

*«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**  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ**

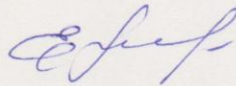
Перечень сведений о рабочей программе дисциплины	Учетные данные
Модуль <b>Основы организационно-управленческой деятельности</b>	Код модуля <b>1123639</b>
Образовательная программа <b>Психологическое и организационное консультирование</b>	Код ОП <b>37.04.01/07.02</b>
Направление подготовки <b>Психология</b>	Код направления и уровня подготовки <b>37.04.01</b>
Уровень подготовки - <b>магистратура</b>	
ФГОС	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>№ 1043 от 23 сентября 2015 г.</b>

Екатеринбург, 2016

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Исмагилова Файруза Салихджановна	д.пс.н., профессор	профессор	общей и социальной психологии	

Руководитель модуля



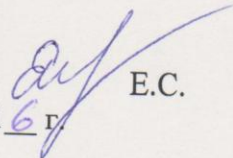
И.А. Ершова

Рекомендовано учебно-методическим советом института социальных и политических наук

Председатель учебно-методического совета

Протокол № 33.00-08/45 от «16» мар

2016 г.



Е.С.

Черепанова

Согласовано:

Дирекция образовательных программ



КОМАРОВА Е.С.

# **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»**

## **1.1. Аннотация содержания дисциплины**

В условиях стремительного изменения экономической ситуации услуги профконсультанта становятся востребованными практически на всех этапах профессионального развития специалиста (от выбора профессии до этапа ее завершения), во всех организациях, стремящихся наращивать и сохранять свою конкурентоспособность.

Дисциплина «Профессиональное консультирование» направлена на ознакомление студентов с методологией и технологией профессионального консультирования, ориентированных на принцип конкурентоспособности специалиста на рынке труда.

Специфика курса состоит в том, что он носит практикоориентированный характер и предполагает использование активных методов обучения, направленных на формирование навыков консультирования.

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

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

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

- способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария (ПК-6);
- способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-9);
- способность и готовность к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий (ПК 11).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- технологию профессионального консультирования;
- этические принципы профессионального консультирования;
- особенности консультирования на разных этапах профессионального становления работника (на этапе выбора профессии, в ситуации трудоустройства, при увольнении, на этапе адаптации, при смене места работы).

### **Уметь:**

- планировать проведение профконсультации;
- устанавливать контакт с клиентом;
- проводить диагностику в процессе профконсультации;
- генерировать и выбирать решения в процессе профконсультации.

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

- основными приемами ведения беседы в профессиональном консультировании;
- методами профессионального консультирования.

## 1.4. Объем дисциплины

### 1.4.1. Очная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	2		
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>		
2.	Лекции	10	10	10		
3.	Практические занятия	24	24	24		
4.	Лабораторные работы	-	-	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>56</b>	<b>5,1</b>	<b>56</b>		
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	18	<b>2,33</b>	э		
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	108	<b>41,43</b>	108		
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	3		3		

### 1.4.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	2		
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>		
2.	Лекции	6	6	6		
3.	Практические занятия	18	18	18		
4.	Лабораторные работы	-	-	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>66</b>	<b>3,6</b>	<b>66</b>		
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	18	<b>2,33</b>	э		
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	108	<b>29,93</b>	108		
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	3		3		

### 1.4.3. Заочная форма обучения

№ п/п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	3		
1.	Аудиторные занятия	18	18	18		
2.	Лекции	4	4	4		
3.	Практические занятия	14	14	14		
4.	Лабораторные работы	-	-	-		
5.	Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации	72	2,70	72		
6.	Промежуточная аттестация	18	2,33	э		
7.	Общий объем по учебному плану, час.	108	23,03	108		
8.	Общий объем по учебному плану, з.е.	3		3		

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
Раздел 1. Психологические основы профессионального консультирования		
Р.1.Т.1	Введение профессиональное консультирование	<p>Виды психологической помощи. Виды консультирования. Задачи и основные направления профконсультирования. Проблемы и цели деятельности профессионального консультанта. Проблема «двух клиентов». Проблема правового соответствия. Проблема согласования целей клиента и целей его работодателя. Основные этические положения профконсультирования. Глоссарий профконсультанта: профессиональная квалификация, профессиональная компетентность, профессиональные компетенции, профессионализм. Требования к профессиям, остро востребованным на рынке труда. Уровень зарплат на рынке труда. Особенности и характер развития современной организации. Методы профдиагностики. Методы и приемы экспресс-диагностики. Компьютерная психодиагностика. Концепция профессиональной деятельности консультанта как система его профессиональных взглядов, убеждений и позиций, определяющая логику и тактику его действий в профессиональной области.</p>

		Теория самоактуализации А. Маслоу как концепция профконсультирования. Личностно-деятельностный подход (А.Н.Леонтьев) как концепция профконсультирования. Концепция стратегического развития конкурентоспособности профессионала (Исмагилова Ф.С.) как концепция профконсультирования. Обеспечение взаимодействия и согласование требований экономической ситуации и психологических особенностей человека.
<b>Р.1.Т.2</b>	Пятишаговая модель профконсультации	Шаг 1. Установление контакта. Структурирование консультации. Шаг 2. Сбор информации. Использование методов экспресс-диагностики. Формулировка проблемы. Поиск позитивного. Выявление конфронтаций. Шаг 3. Постановка цели и требования к ней: конкретность, контекст, экологичность, эго-ответственность, позитивность, побочные выгоды. Шаг 4. Разработка решений. Генерирование возможных решений. Выбор критериев для сравнения. Сравнение и выбор. Шаг 5. Выбор решений. Обобщение. Программирование сделанного выбора: разработка программы действий. Договор о выполнении. Предупреждение рецидивов. Договор о проверке результата. Логика консультации. Фокус-анализ в консультировании.
<b>Раздел 2. Профконсультирование на ранних этапах профессионализма</b>		
<b>Р.2.Т.1</b>	Профконсультирование в ситуации выбора профессии (школьники и выпускники профессиональных учебных заведений).	Профконсультирование на этапе оптации (школьники). Показатели процесса профессионального самоопределения. Основные группы профконсультационных проблем. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации выбора профессии (Климов Е.А., Гейжан Н.Ф.). «Хочу, могу, надо» в профконсультировании. Классификация профконсультационных ситуаций (Климов Е.А.). Профориентационное заключение. Профориентационные игры (Пряжников Н.С.) в групповом профконсультировании школьников. Модель профконсультации молодого специалиста. Дополнительное профессиональное образование, в том числе психологическое: виды, уровни. Отличия академического и бизнес-образования. Внутрифирменная система развития персонала. Основные типы профессиональных знаний.
<b>Р.2.Т.2</b>	Профконсультирование в ситуации трудоустройства и профессиональной адаптации.	Мониторинг рынка труда и уровня заработных плат Уральского региона. Практика эффективного взаимодействия с рекрутинговыми агентствами. Требования работодателя к специалисту. Анализ

	Профконсультирование при увольнении	пакета заявительных документов. Технология собеседования при приёме на работу. Рабочая документация для проведения собеседования. Установки консультанта при собеседовании. Классификация установок Портера по отношению к собеседнику. Консультирование при подготовке к профессиональному отбору. Виды профессиональных конкурсных отборов. Актуальные проблемы специалистов на этапе профессиональной адаптации. Профконсультирование в ситуации увольнения по инициативе работодателя. Профконсультирование в ситуации увольнения по инициативе работника. Меры по высвобождению. Заключительное интервью. Высвобождение в связи с выходом на пенсию. Профессиональный кризис «Пенсионный стресс».
<b>Раздел 3. Профконсультирование профессионала</b>		
<b>Р.3.Т.1</b>	Профконсультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации	Коучинг карьеры. Ключевые элементы коучинга. Фокус на обеспечении менеджера обратной связью о сильных и слабых сторонах его как профессионала. Нацеленность на достижение максимальной эффективности на данном рабочем месте. Основные этапы коучинга. Актуальные проблемы деятельности руководителей.
<b>Р.3.Т.2</b>	Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы	Психологический портрет клиентов службы занятости. Психологические следствия вынужденной потери работы. Стадии эмоционального переживания безработных (Лавье). Фазы стрессовых состояний в связи с потерей работы (Л. Пельцман). Типология безработных граждан. Особенности поведения безработных (К.Леана и Д.Фельдман). Сфокусированные варианты справляющегося поведения. Теория «приобретенной беспомощности» (К. Леана и Д. Фельдман). Услуги службы занятости населения. Структура деятельности профконсультанта. Профконсультирование безработных граждан. Порядок работы профконсультанта с клиентами ЦЗН. Классификация профконсультационных бесед. Схема профконсультации (Н.С.Пряжников). Типичные ситуации, при которых обязательна профконсультация.

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

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



# Очная форма обучения

Объем модуля (зач.ед.):9  
Объем дисциплины (зач.ед.): 3

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)			Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																									
					Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)										Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)			
Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	Н/и семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)						Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностранном языке*	Перевод иностранной литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*							
R1.T1	Введение в профессиональное консультирование	8,4	4	2	2		4,4	0,4	4																					
R1.T2	Пятишаговая модель профконсультации	24,4	8	2	6		16,4	0,4	8												8	1								
R2.T1	Профконсультирование в ситуации выбора профессии (школьники и выпускники профессиональных учебных заведений)	12,4	6	2	4		6,4	0,4	6																					
R2.T2	Профконсультирование в ситуации трудоустройства и профессиональной адаптации. Профконсультирование при увольнении	12,4	6	2	4		6,4	0,4	6																					
R3.T1	Профконсультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации	21,2	5	1	4		16,2	0,2	6			10	1																	
R3.T2	Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы	11,2	5	1	4		6,2	0,2	6																					
<b>Всего (час), без учета промежуточной аттестации:</b>		<b>90</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>						
<b>Всего по дисциплине (час.):</b>		<b>108</b>	<b>34</b>				<b>74</b>	<b>В т.ч. промежуточная аттестация</b>																			<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\*Суммарный объем в часах на мероприятие указывается в строке «Всего (час.) без учета промежуточной аттестации»

Зачет  
Экзамен  
Интегрированный экзамен по модулю  
Проект по модулю



# Очно-заочная форма обучения

Объем модуля (зач.ед.):9  
 Объем дисциплины (зач.ед.): 3

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)					Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																					
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)							Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)		Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка к экзамену					
								Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар, занятие	Лабораторное занятие	И/и семинар, семинар-конфер., коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностр. языке*	Перевод инояз. литературы*			Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*	Коллоквиум*
P1.T1	Введение в профессиональное консультирование	11	3	1	2	0	8	8	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P1.T2	Пятишаговая модель профконсультации	21	5	1	4	0	16	8	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	0	0		
P2.T1	Профконсультирование в ситуации выбора профессии (школьники и выпускники профессиональных учебных заведений)	13	5	1	4	0	8	8	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P2.T2	Профконсультирование в ситуации трудоустройства и профессиональной адаптации. Профконсультирование при увольнении	13	5	1	4	0	8	8	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P3.T1	Профконсультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации	21	3	1	2	0	18	8	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
P3.T2	Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы	11	3	1	2	0	8	8	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	<b>Всего (час), без учета промежуточной аттестации:</b>	<b>90</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>66</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>Всего по дисциплине (час.):</b>	<b>108</b>	<b>24</b>				<b>84</b>	В т.ч. промежуточная аттестация															<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		



# Заочная форма обучения

Объем модуля (зач.ед.):9  
Объем дисциплины (зач.ед.): 3

Раздел дисциплины		Аудиторные занятия (час.)					Самостоятельная работа: виды, количество и объемы мероприятий																									
Код раздела, темы	Наименование раздела, темы	Всего по разделу, теме (час.)	Всего аудиторной работы (час.)	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего самостоятельной работы студентов (час.)	Подготовка к аудиторным занятиям (час.)					Выполнение самостоятельных внеаудиторных работ (колич.)										Подготовка к контрольным мероприятиям текущей аттестации (колич.)			Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (час.)	Подготовка к экзаменам в рамках дисциплины к промежуточной аттестации по модулю (час.)					
								Всего (час.)	Лекция	Практ., семинар. занятие	Лабораторное занятие	И/и семинар, семинар-конференция, коллоквиум (магистратура)	Всего (час.)	Домашняя работа*	Графическая работа*	Реферат, эссе, творч. работа*	Проектная работа*	Расчетная работа, разработка программного продукта*	Расчетно-графическая работа*	Домашняя работа на иностранном языке*	Перевод иностранной литературы*	Курсовая работа*	Курсовой проект*	Всего (час.)	Контрольная работа*			Коллоквиум*				
P1.T1	Введение в профессиональное консультирование	11,5	2,5	0,5	2		9	9	2	7																						
P1.T2	Пятишаговая модель профконсультации	20	3	1	2		17	9	2	7														8	1							
P2.T1	Профконсультирование в ситуации выбора профессии (школьники и выпускники профессиональных учебных заведений)	13,5	4,5	0,5	4		9	9	2	7																						
P2.T2	Профконсультирование в ситуации трудоустройства и профессиональной адаптации. Профконсультирование при увольнении	12	3	1	2		9	9	2	7																						
P3.T1	Профконсультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации	21,5	2,5	0,5	2		19	9	2	7																						
P3.T2	Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы	11,5	2,5	0,5	2		9	9	2	7																						
	<b>Всего (час), без учета промежуточной аттестации:</b>	<b>90</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>72</b>	<b>54</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Всего по дисциплине (час.):</b>	<b>108</b>	<b>18</b>				<b>90</b>	В т.ч. промежуточная аттестация															<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>						

Зачет  
Экзамен  
Интегрированный экзамен по модулю  
Проект по модулю



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

##### 4.1. Лабораторные работы

*«не предусмотрено»*

##### 4.2. Практические занятия

###### 4.2.1. Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1.T1	1	Сравнительный анализ концепций профконсультирования	2
P1.T2	2	Индивидуальная профконсультация	6
P2.T1	3	Профконсультация школьников: профориентационные игры	4
P2.T2	4	Анализ практических ситуаций	4
P3.T1	5	Анализ практических ситуаций	4
P3. T2	6	Групповые профконсультации безработных граждан	4
<b>Всего:</b>			24

###### 4.2.2. Очно-заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1.T1	1	Сравнительный анализ концепций профконсультирования	2
P1.T2	2	Индивидуальная профконсультация	4
P2.T1	3	Профконсультация школьников: профориентационные игры	4
P2.T2	4	Анализ практических ситуаций	4
P3.T1	5	Анализ практических ситуаций	2
P3. T2	6	Групповые профконсультации безработных граждан	2
<b>Всего:</b>			18

###### 4.2.3. Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
P1.T1	1	Сравнительный анализ концепций профконсультирования	2
P1.T2	2	Индивидуальная профконсультация	2





Пятишаговая модель профконсультации			*									
Профконсультирование в ситуации выбора профессии (школьники и выпускники профессиональных учебных заведений)		*	*									
Профконсультирование в ситуации трудоустройства и профессиональной адаптации. Профконсультирование при увольнении		*	*									
Профконсультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации		*	*									
Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы		*	*									

## **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. Исмагилова, Ф.С. Профессиональное консультирование : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению «Психология» / Ф.С. Исмагилова ; М-во образования и науки РФ, Урал. гос. ун-т им. А. М. Горького. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2011. – 208 с. (<URL: <http://hdl.handle.net/10995/34173>>).
2. Личность профессионала в современном мире / Ответственный редактор: Дикая Л.Г., Журавлев А.Л. - М.: Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. - ISBN: 978-5-9270-0272-6. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=271614&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=271614&sr=1)
3. Мальцева, Т.В. Профессиональное психологическое консультирование : учебное пособие / Т.В. Мальцева, И.Е. Реуцкая. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 144 с. - Библиогр.: с. 126-131. - ISBN 978-5-238-01702-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117055>
4. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / Институт психологии, Российская академия наук ; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др. - М. : Институт психологии РАН, 2014.

- 352 с. - (Фундаментальная психология – практике). - ISBN 978-5-9270-0295-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271655>
5. Новаторов В. Е. Персональный маркетинг: монография. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 280 с. - ISBN: 978-5-4475-6004-1. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=430606&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=430606&sr=1)
  6. Парнов Д. А. Кем быть? : Секреты выбора профессии. Книга, с которой начинается карьера. – М.: Книжный мир, 2014. – 256 с. - ISBN: 978-5-8041-0695-0. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=274577&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=274577&sr=1)

### 9.1.2.Дополнительная литература

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы : реинжиниринговая технология / В.В. Авдеев .— Москва : Финансы и статистика, 2014 .— 256 с. — ISBN 978-5-279-03283-9 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=59441>>.
2. Айзенк Г., Вильсон Г., Джексон К. Личностный профиль по Айзенку. – М.: Когито-Центр, 1999. – 53 с. - ISBN: 5-89353-035-7. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=57340&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=57340&sr=1)
3. Горчакова В. Г. Имидж. Искусство и реальность: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 279 с. - ISBN: 978-5-238-01930-7. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=115024&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115024&sr=1)
4. Джанерьян С. Т. Психологические основы отбора персонала: учебное пособие. – Ростов на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016. – 116 с. - ISBN: 978-5-9275-2143-2. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=461874&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=461874&sr=1)
5. Парнов Д. А. Кем быть? : Секреты выбора профессии. Книга, с которой начинается карьера. – М.: Книжный мир, 2014. – 256 с. - ISBN: 978-5-8041-0695-0. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=274577&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=274577&sr=1)
6. Психология самоопределения личности и групп: история, современное состояние и тенденции развития : материалы Всероссийской научной конференции, 10 апреля 2013 г, г. Уфа: сборник материалов. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 172 с. - ISBN: 978-5-4475-2831-7. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=275449&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=275449&sr=1)
7. Пырьев Е. А. Психология труда: учебное пособие. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 455 с. - ISBN: 978-5-4475-7163-4. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=436999&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436999&sr=1)
8. Холодцева Е. Л., Портнова А. Г. Акмеология субъекта профессиональной деятельности: учебное пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2010. – 192 с. - ISBN: 978-5-8353-1066-1. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=232321&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=232321&sr=1)
9. Человеческий потенциал как критический ресурс России / Редактор: Юдин Б.Г. – Москва: ИФ РАН, 2007. – 176 с. - ISBN: 978-5-9540-0078-8. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=45224&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=45224&sr=1)
10. Шадриков В. Д. Профессиональные способности. – М.: Университетская книга, 2010. – 319 с. - ISBN: 978-5-98699-134-4. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=84786&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=84786&sr=1)

### 9.2.Методические разработки

*«не используются»*

### 9.3.Программное обеспечение

Microsoft Office, Microsoft Power Point, Windows Media

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

1. Зональная научная библиотека (УрФУ) - <http://lib2.urfu.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» – [e.lanbook.com/](http://e.lanbook.com/)
3. Университетская библиотека ONLINE – [biblioclub.ru](http://biblioclub.ru)
4. Электронные информационные ресурсы Российской государственной библиотеки ([www.rsl.ru](http://www.rsl.ru))
5. Библиотеки УрФУ ([www.usu.ru](http://www.usu.ru))
6. Электронная библиотека MYBRARY - <http://mybrary.ru/>
7. Справочно-библиографическая система - <http://search.ebscohost.com/>
8. Научная электронная библиотека - <http://elibrary.ru/>
9. Сайт департамента психологии
10. Яндекс - <http://www.yandex.ru/>
11. Gogle -<http://www.gogle.ru/>

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

*«не используются»*

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

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

Занятия сопровождаются мультимедийными иллюстрациями, демонстрацией видеосюжетов. Для этих целей необходима оборудованная затемнением аудитория, экран, мультимедийный проектор и ноутбук.

**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 – 4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – не предусмотрены**

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

Для очной и очно-заочной форм обучения

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,5</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Посещение лекций</i>	<i>II, 1-16</i>	<i>30</i>
<i>Контрольная работа</i>	<i>II, 6</i>	<i>70</i>
<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 – 0,5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Работа на практических/семинарских занятиях</i>	<i>II, 1-16</i>	<i>48</i>
<i>Домашняя работа</i>	<i>II, 14</i>	<i>52</i>
<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: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – 0</b>		

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

**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
<i>Семестр II</i>	<b>1</b>

**Для заочной формы обучения**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,5</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение лекций</i>	<i>III</i>	<i>30</i>
<i>Контрольная работа</i>	<i>III</i>	<i>70</i>
<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 – 0,5</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Работа на практических/семинарских занятиях</i>	<i>III</i>	<i>48</i>
<i>Домашняя работа</i>	<i>III</i>	<i>52</i>
<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: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – 0</b>		

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

**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>
<i>Семестр III</i>	<b>1</b>

## **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**

При проведении независимого тестового контроля как формы промежуточной аттестации применяется методика оценивания результатов, предлагаемая разработчиками тестов. Процентные показатели результатов независимого тестового контроля переводятся в баллы промежуточной аттестации по 100-балльной шкале в БРС:

- в случае балльной оценки по тесту (блокам, частям теста) переводится процент набранных баллов от общего числа возможных баллов по тесту;
- при отсутствии балльной оценки по тесту переводится процент верно выполненных заданий теста, от общего числа заданий.

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

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

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

1. Виды психологической помощи. Виды консультирования. Понятие профессионального консультирования в психологической теории и практике.
  2. Задачи и основные направления профконсультирования. Проблемы и цели деятельности профессионального консультанта. Основные этические положения, касающиеся профконсультирования.
  3. Рынок труда. Требования к профессиям, остро востребованным на рынке труда. Возможности создания и появления новых рабочих мест. Требования работодателей.
  4. Методы профдиагностики. Методы и приемы экспресс-диагностики. Компьютерная психодиагностика.
  5. Концепция профессиональной деятельности консультанта. Основные цели и главные задачи профессиональной деятельности консультанта.
  6. Теория самоактуализации А. Г. Маслоу как концепция профконсультирования. Личностно-деятельностный подход (А.Н.Леонтьев) как концепция профконсультирования.
  7. Концепция стратегического развития конкурентоспособности профессионала как концепция профконсультирования.
  8. Пятишаговая модель профконсультации.
  9. Культурная и индивидуальная эмпатия.
  10. Фокус-анализ в консультировании.
  11. Профконсультирование на этапе оптации (школьники)
- Показатели процесса профессионального самоопределения
12. Основные группы профконсультационных проблем на этапе оптации (школьники)
  13. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации выбора профессии (Климов Е.А., Гейжан Н.Ф.). «Хочу, могу, надо» в профконсультировании.
  14. Классификация профконсультационных ситуаций (Климов Е.А.). Профориентационное заключение.
  15. Профориентационные игры (Пряжников Н.С.) в групповом профконсультировании школьников.



16. Модель профконсультации молодого специалиста.
17. Дополнительное профессиональное образование: виды, уровни. Отличия академического и бизнес-образования.
18. Внутрифирменная система развития персонала.
19. Основные типы профессиональных знаний.
20. Мониторинг рынка труда. Практика эффективного взаимодействия с рекрутинговыми агентствами.
21. Требования работодателя к специалисту
22. Анализ пакета заявительных документов. Пакет заявительных документов
23. Технология собеседования при приёме на работу. Рабочая документация для проведения собеседования.
24. Установки консультанта при собеседовании. Классификация установок Портера по отношению к собеседнику.
25. Консультирование при подготовке к профессиональному отбору. Виды профессиональных конкурсных отборов.
26. Актуальные проблемы специалистов на этапе профессиональной адаптации: «Шок от реальности». Вероятные решения в профконсультировании.
27. Профконсультирование в ситуации увольнения по инициативе работодателя.
28. Профконсультирование в ситуации увольнения по инициативе работника. Меры по высвобождению. Заключительное интервью.
29. Высвобождение в связи с выходом на пенсию. Профессиональный кризис «Пенсионный стресс».
30. Коучинг. Коучинг карьеры как способ индивидуальной помощи менеджеру (индивидуальный тренинг).
31. Основные этапы коучинга
32. Актуальные проблемы деятельности руководителей
33. Психологический портрет клиентов службы занятости.
34. Психологические следствия вынужденной потери работы. Стадии эмоционального переживания безработных (Лавье). Фазы стрессовых состояний в связи с потерей работы (Л. Пельцман).
35. Типология безработных граждан. Особенности поведения безработных - копинг (К.Леана и Д.Фельдман).
36. Сфокусированные варианты справляющегося поведения. Теория «приобретенной (заученной) беспомощности» (К. Леана и Д. Фельдман).
37. Услуги службы занятости населения. Виды услуг. Структура деятельности профконсультанта.
38. Профконсультирование безработных граждан. Направления профконсультирования. Порядок работы профконсультанта с клиентами ЦЗН.
39. Классификация профконсультационных бесед.
40. Схема профконсультации (Н.С.Пряжников). Возможный результат профконсультации. Типичные ситуации, при которых обязательна профконсультация.

### **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**  
**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

<b>Перечень сведений о рабочей программе дисциплины</b>	<b>Учетные данные</b>
Модуль <b>Основы организационно-управленческой деятельности</b>	Код модуля <b>1123639</b>
Образовательная программа <b>Психологическое и организационное консультирование</b>	Код ОП <b>37.04.01/07.02</b>
Направление подготовки <b>Психология</b>	Код направления и уровня подготовки <b>37.04.01</b>
Уровень подготовки – <b>магистратура</b>	
ФГОС ВО	Реквизиты приказа Минобрнауки РФ об утверждении ФГОС ВО: <b>от 23 сентября 2015 г. № 1043</b>

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	ФИО	Ученая степень, ученое звание	Должность	Кафедра	Подпись
1	Печеркина Анна Александровна	к.пс.н.	доцент	психологии развития и пе- дагогической психологии	

Руководитель модуля

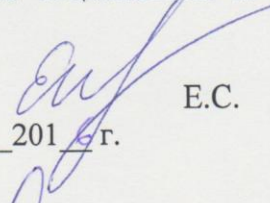


И.А. Ершова

Рекомендовано учебно-методическим советом института социальных и политических наук

Председатель учебно-методического совета


Протокол № 33.00-08/45 от «16» мая 2018 г.



Е.С. Черепанова

Согласовано:

Дирекция образовательных программ



КОМАРОВА Е.С.

# **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

## **1.1. Аннотация содержания дисциплины**

Управление персоналом как учебная дисциплина в последние годы активно развивается благодаря усилению значимости квалифицированного персонала. Процессы, происходящие в сфере управления российскими предприятиями организациями, подтверждают необходимость владения методами управления персоналом, его планирования и формирования кадровой политики. Дисциплина знакомит студентов с особенностями управления персоналом организаций различных форм собственности с учетом специфики основных отраслей народного хозяйства, сфер трудовой деятельности и региональных особенностей. В частности, позволяет овладеть основными понятиями в области управления персоналом и закрепить навыки и умения владения современными методами и технологиями управления персоналом. При изучении дисциплины используются активные методы обучения (деловые игры, решение кейсов)

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

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

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

– готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

– готовность модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий (ПК-2);

– способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК-9);

– способность к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности (ПК-10).

В результате освоения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;

- причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях;

- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом.

### **Уметь:**

- проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;

- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации;

- разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность;

- разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.

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

- современным инструментарием управления персоналом;

- различными методами оценки и аттестации сотрудников, методами планирования карьеры, мотивации персонала и участвовать в их реализации.

## 1.4. Объем дисциплины

### 1.4.1. Очная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	2		
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>		
2.	Лекции	10	10	10		
3.	Практические занятия	24	24	24		
4.	Лабораторные работы	-	-	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>70</b>	5,1	<b>70</b>		
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	4	0,25	3		
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	108	39.35	108		
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	3		3		

### 1.4.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/ п	Виды учебной работы	Объем дисциплины		Распределение объема дисциплины по семестрам (час.)		
		Всего часов	В т.ч. контактная работа (час.)*	2		
1.	<b>Аудиторные занятия</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>24</b>		
2.	Лекции	6	6	6		
3.	Практические занятия	18	18	18		
4.	Лабораторные работы	-	-	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>80</b>	3,6	<b>80</b>		
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	4	0,25	3		
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	108	27,85	108		
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	3		3		

### 1.4.3. Заочная форма обучения

№ 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>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>		
2.	Лекции	4	4	4		
3.	Практические занятия	14	14	14		
4.	Лабораторные работы	-	-	-		
5.	<b>Самостоятельная работа студентов, включая все виды текущей аттестации</b>	<b>86</b>	2,70	<b>86</b>		
6.	<b>Промежуточная аттестация</b>	4	0,25	<b>3</b>		
7.	<b>Общий объем по учебному плану, час.</b>	108	20,95	108		
8.	<b>Общий объем по учебному плану, з.е.</b>	3		3		

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
T.1	Система и концепции управления персоналом	<p>Место и роль управления персоналом в системе управления организацией. Управление персоналом как система. Краткая характеристика основных элементов системы управления персоналом. Субъекты управления персоналом.</p> <p>Экономический (технократический) подход к управлению персоналом: сущность и принципы. Органический подход к управлению персоналом: сущность, принципы, причины распространения. Процессный подход к управлению персоналом: значение, роль и методические основы описания процесса.</p> <p>Философия управления персоналом: её сущность и виды. Факторы, определяющие философию и политику управления персоналом. Кадровая политика организации: её сущность и основные элементы.</p>
T.2	Набор и отбор персонала	<p>Планирование потребности в персонале. Сущность, методы и цели набора персонала. Критерии эффективности методов набора. Характеристика внутреннего набора персонала (поиск внутри организации). Характеристика внешнего набора персонала.</p> <p>Цель отбора персонала. Виды информации о кандидатах, используемой при отборе персонала.</p>

		<p>Требования к методам отбора персонала. Варианты применения информации для принятия решений о найме персонала. Последовательность (этапы) отбора персонала. Методы отбора персонала (классификация).</p> <p>Требования к содержанию и методы анализа заявления (сопроводительного письма), автобиографии, анкеты. Методические основы анализа и оценки свидетельств об образовании и рекомендательных писем при отборе персонала.</p> <p>Сущность и цели собеседования при отборе персонала. Виды собеседований при отборе. Содержание подготовки к собеседованию при отборе персонала. Этапы (фазы) проведения собеседования. Техника собеседования при отборе персонала.</p>
<b>Т.3</b>	Управление адаптацией персонала	<p>Сущность, цели и этапы адаптации. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов. Виды и содержание адаптации персонала в зависимости от объекта и предмета управления. Организационный механизм управления процессом адаптации: структурное закрепление функции управления адаптацией, технологии процесса управления адаптацией, информационное обеспечение управления адаптацией. Особенности адаптации руководителей.</p>
<b>Т.4</b>	Цели и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения	<p>Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала. Место обучения в системе управления персоналом. Особенности обучения взрослых. Анализ потребностей в обучении персонала с учетом целей и задач: а) организации, б) подразделения, в) личности. Учет демографического состава персонала и результатов работы исполнителей при определении потребности в обучении.</p> <p>Методические основы определения целей и содержания обучения персонала. Принципы обучения персонала. Методы обучения персонала, их достоинства и недостатки. Условия эффективного применения различных методов обучения персонала. Методы оценки результатов обучения персонала.</p>
<b>Т.5</b>	Оценка персонала. Управление карьерой	<p>Факторы эффективной деятельности персонала. Направления использования результатов деловой оценки персонала. Содержание работы по проектированию эффективной системы деловой оценки персонала. Действенность и практичность как общие требования к системе оценки. Цели и задачи системы деловой оценки персонала. Субъекты деловой оценки персонала.</p> <p>Показатели, используемые в системе деловой оценки персонала. Классификация методов оценки результатов деятельности. Характеристика методов, основанных на использовании: (а) стандартов и нормативов, (б) письменных характеристик, (в) шкал оценки, (г) ранжирования, (д) заданного распределения, (е) альтернативных характеристик,</p>

		<p>(ж) управления по целям как метод оценки работы персонала.</p> <p>Традиционная трактовка карьеры. Изменения условий функционирования организаций.</p> <p>Современная трактовка управления карьерой.</p> <p>Система управления карьерой. Механизм управления карьерой. Закономерности карьеры сотрудников.</p> <p>Стадии карьеры, связанные с развитием работника.</p>
<b>Т.6</b>	<p>Мотивация персонала.</p> <p>Затраты на персонал организации</p>	<p>Мотивация и стимулирование персонала: сущность и соотношение понятий. Теории мотивации: содержательные и процессуальные. Методы мотивации персонала. Методы стимулирования персонала: материальные и нематериальные.</p> <p>Сущность и содержание затрат на персонал организации. Технология разработки бюджета расходов на персонал. Ответственность за расходы на персонал.</p>

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

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













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

##### 4.1. Лабораторные работы *«не предусмотрено»*

##### 4.2. Практические занятия

##### 4.2.1. Очная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
T1	1	Система и концепции управления персоналом	2
T2	2	Набор и отбор персонала	6
T3	3	Управление адаптацией персонала	4
T4	4	Цели и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения	4
T5	5	Оценка персонала. Управление карьерой	4
T6	6	Мотивация персонала. Затраты на персонал организации	4
<b>Всего:</b>			24

##### 4.2.2. Очно-заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
T1	1	Система и концепции управления персоналом	2
T2	2	Набор и отбор персонала	4
T3	3	Управление адаптацией персонала	4
T4	4	Цели и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения	4
T5	5	Оценка персонала. Управление карьерой	2
T6	6	Мотивация персонала. Затраты на персонал организации	2
<b>Всего:</b>			18

##### 4.2.3. Заочная форма обучения

Код раздела, темы	Номер занятия	Тема занятия	Время на проведение занятия (час.)
T1	1	Система и концепции управления персоналом	2
T2	2	Набор и отбор персонала	2
T3	3	Управление адаптацией персонала	2
T4	4	Цели и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения	4
T5	5	Оценка персонала. Управление карьерой	2
T6	6	Мотивация персонала. Затраты на персонал организации	2
<b>Всего:</b>			14

#### 4.3. Примерная тематика самостоятельной работы

##### 1.3.1. Примерный перечень тем домашних работ

*Домашняя работа:* «Методы управления карьерой».

##### 1.3.2. Примерный перечень тем графических работ

*«не предусмотрено»*

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

*Творческая работа:* «Составление программы адаптации персонала».

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

##### 4.3.8. Примерная тематика контрольных работ

*«не предусмотрено»*

##### 4.3.9. Примерная тематика коллоквиумов

*«не предусмотрено»*

#### 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)
Система и концепции управления персоналом				*								
Набор и отбор персонала			*									
Управление адаптацией персонала		*	*	*								
Цели и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения		*	*	*								
Оценка персонала. Управление карьерой		*	*	*								
Мотивация персонала. Затраты на персонал организации		*										

#### 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. Аксенова Е. А., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Малиновский П. В., Малиновская Н. М. Управление персоналом: учебник для вузов. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 561 с. - ISBN: 5-238-00290-4. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118464&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118464&sr=1)
2. Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. - Москва: Юнити-Дана, 2015. – 591 с. - ISBN: 978-5-238-01437-1. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118124&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118124&sr=1)
3. Данилина Е. И., Горелов Д. В., Маликова Я. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 208 с. - ISBN: 978-5-394-02527-3. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=375808&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=375808&sr=1)
4. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057>
5. Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Хусаинова Н. Л. Теоретические основы управления персоналом: учебное пособие. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 322 с. - ISBN: 978-5-4475-2541-5. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=272161&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272161&sr=1)

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

1. Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю. Управление персоналом : Технологии: учебное пособие. – Москва: Юнити-Дана, 2015. – 192 с. - ISBN: 5-238-00842-2. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=114558&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=114558&sr=1)
2. Бабосов Е. М., Вайнилович Э. Г., Бабосова Е. С. Управление персоналом: учебное пособие для вузов. – Минск: ТетраСистемс, 2012. – 288 с. - ISBN: 978-985-536-321-8. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=111916&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=111916&sr=1)
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом : Практикум / Т.Ю. Базаров .— Москва : Юнити-Дана, 2012 .— 240 с. — ISBN 978-5-238-01500-2 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117390>>.
4. Банникова Л.Н. Управление персоналом / Банникова Л.Н. — Ссылка .— 2013 . - в корпоративной сети УрФУ .— <URL:[http://study.urfu.ru/view/Aid\\_view.aspx?AidId=11462](http://study.urfu.ru/view/Aid_view.aspx?AidId=11462)>.
5. Бобинкин С. А., Филинова Н. В., Акатова Н. С. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 172 с. - ISBN: 978-5-4475-9177-9. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=460208&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=460208&sr=1)
6. Иванова-Швец Л. Н. Международные аспекты управления персоналом: учебно-методический комплекс. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 189 с. -



ISBN: 978-5-374-00190-7.

[https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=93174&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=93174&sr=1)

7. Кондюкова Е.С. Управление персоналом / Кондюкова Е.С., Пухов В.А. — Ссылка .— 2013 . — в корпоративной сети УрФУ .— <URL:[http://study.urfu.ru/view/Aid\\_view.aspx?AidId=11576](http://study.urfu.ru/view/Aid_view.aspx?AidId=11576)>.
8. Михайлина Г.И. Управление персоналом / Г.И. Михайлина ; Л.В. Матраева ; Д.Л. Михайлин ; А.В. Беляк .— 3-е изд., доп. и перераб. — Москва : Дашков и Ко, 2012 .— 280 с. — ISBN 978-5-394-01749-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112339>>.
9. Рогожин М. Ю. Управление персоналом: практическое пособие. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 309 с. - ISBN: 978-5-4458-6559-9. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=253718&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=253718&sr=1)
10. Управление персоналом: учебное пособие. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 280 с. - ISBN: 978-5-394-01749-0. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=453363&sr=1](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=453363&sr=1)

## **9.2.Методические разработки**

*«не используются»*

## **9.3.Программное обеспечение**

Microsoft Office, Microsoft Power Point, Windows Media

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

1. Зональная научная библиотека (УрФУ) - <http://lib2.urfu.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» – [e.lanbook.com/](http://e.lanbook.com/)
3. Университетская библиотека ONLINE – [biblioclub.ru](http://biblioclub.ru)
4. Электронные информационные ресурсы Российской государственной библиотеки ([www.rsl.ru](http://www.rsl.ru))
5. Библиотеки УрФУ ([www.usu.ru](http://www.usu.ru))
6. Электронная библиотека MYBRARY - <http://mybrary.ru/>
7. Справочно-библиографическая система - <http://search.ebscohost.com/>
8. Научная электронная библиотека - <http://elibrary.ru/>
9. Сайт департамента психологии
10. Яндекс - <http://www.yandex.ru/>
11. Gogle -<http://www.gogle.ru/>

## **9.5.Электронные образовательные ресурсы**

*«не используются»*

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

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

Занятия сопровождаются мультимедийными иллюстрациями, демонстрацией видеофрагментов. Для этих целей необходима оборудованная затемнением аудитория, экран, мультимедийный проектор и ноутбук.

**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 – 4, в том числе, коэффициент значимости курсовых работ/проектов, если они предусмотрены – не предусмотрены**

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

Для очной и очно-заочной форм обучения

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,5</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение лекций</i>	<i>II, 1-16</i>	<i>30</i>
<i>Домашняя работа</i>	<i>II, 7</i>	<i>70</i>
<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 – 0,5</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение практических/семинарских занятий</i>	<i>II, 2-16</i>	<i>48</i>
<i>Творческая работа</i>	<i>II, 13</i>	<i>52</i>
<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>		

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

**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>
<i>Семестр II</i>	<b>1</b>

**Для заочной формы обучения**

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,5</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение лекций</i>	<i>III, 20-22</i>	<i>30</i>
<i>Домашняя работа</i>	<i>III, 20-22</i>	<i>70</i>
<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 – 0,5</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>Посещение практических/семинарских занятий</i>	<i>III, 20-22</i>	<i>48</i>
<i>Творческая работа</i>	<i>III, 20-22</i>	<i>52</i>
<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>		

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

**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>
<i>Семестр III</i>	<b>1</b>

## **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.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
**к рабочей программе дисциплины**

**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,

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

При проведении независимого тестового контроля как формы промежуточной аттестации применяется методика оценивания результатов, предлагаемая разработчиками тестов. Процентные показатели результатов независимого тестового контроля переводятся в баллы промежуточной аттестации по 100-балльной шкале в БРС:

- в случае балльной оценки по тесту (блокам, частям теста) переводится процент набранных баллов от общего числа возможных баллов по тесту;
- при отсутствии балльной оценки по тесту переводится процент верно выполненных заданий теста, от общего числа заданий.

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

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

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

*«не предусмотрено»*

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

1. Содержание понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент».

2. Управление персоналом как система. Краткая характеристика основных элементов системы управления персоналом.

3. Теория управления о роли человека в организации. Исторические этапы становления функции управления персоналом.

4. Основные школы и концепции управления персоналом: «научного управления», «человеческих отношений», «человеческих ресурсов».

5. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

6. Принципы и методы управления персоналом.

7. Субъекты управления персоналом. Распределение обязанностей между линейными руководителями и специалистами по управлению персоналом.

8. Организационная структура управления персоналом. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом.

9. Формирование структурных подразделений системы управления персоналом. Методическое и нормативное обеспечение проектирования организационных структур управления персоналом.

10. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.

11. Содержание понятия «философия управления персоналом». Варианты философии управления персоналом. Внешние и внутренние факторы, влияющие на философию управления персоналом.

12. Стратегия управления персоналом как основа кадровой политики. Значение разработки и задачи кадровой политики.

13. Элементы (составные части) кадровой политики. Место кадровой политики в разработке управленческих решений.

14. Методические основы подготовки кадровой политики организации.

15. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности

труда и других показателей по труду.

16. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования.

17. Технология разработки бюджета расходов на персонал.

18. Сущность и задачи определения требований к кандидатам.

19. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам.

20. Цель и задачи набора персонала. Методы набора персонала.

21. Этапы и методы отбора персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.

22. Организация высвобождения персонала.

23. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы. Организация управления профориентацией персонала.

24. Сущность, цели и этапы адаптации персонала. Виды и содержание адаптации персонала в зависимости от объекта и предмета управления.

25. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов. Условия успешной адаптации.

26. Организационный механизм управления процессом адаптации персонала. Структурные элементы организации трудовой адаптации.

27. Технология процесса управления адаптацией. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией.

28. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности.

29. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала в организации. Особенности обучения взрослых.

30. Место обучения в системе управления персоналом. Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала.

31. Этапы и методы обучения персонала.

32. Сущность аттестации и деловой оценки персонала.

33. Цели оценки персонала. Место оценки в системе управления персоналом.

34. Объекты и субъекты деловой оценки персонала.

35. Группировка, отбор и содержание показателей оценки персонала. Методы оценивания персонала.

36. Содержание профессиональной и внутриорганизационной карьеры, служебного продвижения.

37. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой.

38. Этапы деловой карьеры, их содержание.

39. Сущность служебно-профессионального продвижения работника. Этапы служебно-профессионального продвижения.

40. Сущность кадрового резерва. Цели формирования кадрового резерва. Этапы работы по формированию кадрового резерва.

41. Планирование и организация работы с резервом кадров. Контроль за работой с кадровым резервом.

42. Сущность мотивации персонала.

43. Сущность содержательных теорий мотивации.

44. Особенности процессуальных теорий мотивации.

45. Концепции повышения внутренней мотивации.

46. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда.

47. Основы построения системы стимулирования персонала. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам. Варианты применения модели «Мотивация-Стимул».

48. Методы оценки результатов управления персоналом. Направления оценки: результативность, эффективность, полезность.

49. Показатели результативности, эффективности и полезности управления персоналом.

50. Экономическая сущность затрат на персонал. Задачи учета, анализа и планирования затрат на персонал.

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

*«не предусмотрено»*

#### **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»*