

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»
факультет психологии



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии
Л.Н. Аксеновская

20 20 г.

Рабочая программа дисциплины

**Теория и практика организационной психологии. Часть 3. Личность и
управление персоналом**

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Год начала подготовки по учебному плану 2020

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения
заочная

Саратов,
2020

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Аксеновская Л.Н. Понукалин А.А.		30.06.20
Председатель ИМК	Балакирева Е.И.		30.06.20
Заведующий кафедрой	Аксеновская Л.Н.		30.06.20
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Личность и управление персоналом» являются:

- формирование практических навыков психологического сопровождения управленческой деятельности и управления персоналом в различных областях народного хозяйства, в том числе в условиях инновационного общества: освоение основных понятий (инновационная личность, инновационная деятельность, инновационное общество, управление массовым сознанием);
- повышение культуры психологического мышления и уровня подготовки к будущей профессиональной деятельности.
- повысить культуру психологического мышления и уровень подготовки к будущей профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Личность и управление персоналом» является дисциплиной по выбору и реализуется в рамках вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» Б1.В.ДВ.03.02 по направлению подготовки бакалавра 37.03.01- «Психология». Программа курса ориентирована на теоретическую и практическую подготовку к профессиональной практической деятельности психолога. Данная учебная дисциплина методологически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми бакалаврами: «Социальная психология организационной культуры», «Основы работы психолога-практика», «Социальная психология личности и группы».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции:

способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий (ПК-3);

способность к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии (ПК-7).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

•Знать:

- основные методы социопсихологического исследования и изменения организационной культуры, в том числе метод моделирования управленческого взаимодействия;
- основы менеджерской терапии: сотеринг как разновидность менеджерской терапии;

1	Тема 1. Менеджерская терапия. Сотеринг	9	1	0,5	1		34	Разбор конкретных ситуаций
2	Тема 2. Концепция «заботы о себе» М. Фуко	9	2	0,5	1		34	Устный отчет
3	Тема 3. Технология сотеринга	10	1	1	2		6	Выполнение контрольной работы
4	Тема 4. Социально-психологические проблемы развития современного общества.	10	2		2		6	Разбор конкретных ситуаций
5	Тема 5. Теория инновационного общества	10	3		2		6	Разбор конкретных ситуаций
6	Тема 6. Психология инновационной личности	10	4		2		5	Устный отчет
7	Тема 7. Формирование инновационной личности	10	5	2	1		5	Письменный отчет
8	Тема 8. Теория инновационной деятельности	10	6	2	1		5	Собеседование по рефератам

9	Тема 9. Особенности социопсихоло- логии управления в инновацион- ном обществе	10	7	2	1		5	Разбор конкретных ситуаций
10	Тема 10. Психика человека как объект управления	10	8	2	1		5	Выполнение контрольной работы
	Промежуточн ая аттестация							Форма промежуточн ой аттестации – Экзамен (9 часов)
	Итого по курсу			10	14		111	

Тема 1. Менеджерская терапия. Сотеринг

Сотеринг как вид менеджерской терапии. Общее описание, определение, этимология слова «Сотеринг», методологические основания сотеринга: философский (А. Швейцер, П. Козловски, М. Фуко), частнонаучный (К.-Г. Юнг), уровень конкретных методик.

Тема 2. Концепция «заботы о себе» М. Фуко

Самопознание как форма заботы о себе и понятие обращения. Самоспасение как форма заботы о себе и проблема духовности. Смысловое пространство концепции «заботы о себе» и сущность духовного лидерства.

Тема 3. Технология сотеринга

Модель сотериологического круга. Внутренний порядок личности лидера, «внутренний сотер», сотериологическая ось «гибель – спасение», алгоритм сотериологического круга.

Тема 4. Социально-психологические проблемы развития современного общества.

Ключевые проблемы российского общества. Вызовы российскому обществу. Социально-психологическая реальность. Массовое сознание. Пути и возможности разрешения проблем.

Тема 5. Теория инновационного общества

Инновационное общество в России. Условия его построения. Формирование инновационной культуры. Задачи управления массовым сознанием в

инновационном обществе. Формальные характеристики инновационного общества.

Тема 6. Психология инновационной личности

Психологическая теория личности – базовые характеристики. Социально-психологические характеристики личности. Творческая личность. Личность профессионала в инновационном обществе. Качества инновационной личности.

Тема 7. Формирование инновационной личности

Социализация. Формирования личности. Воспитание гражданских чувств. Развитие человеческого потенциала. Интеллектуальный капитал общества. Теоретические и практические задачи создания образовательного комплекса. Образовательный процесс и социализация личности профессионала

Тема 8. Теория инновационной деятельности

Психологическая теория деятельности. Психологическая структура профессиональной деятельности. Детерминанты индивидуальной инновационной деятельности. Социальные цели инновационной деятельности. Профессиональная деятельность в инновационном обществе.

Тема 9. Особенности социопсихологии управления в инновационном обществе

Теории управления. Схема и принципы управления. Цели и задачи управления. Субъект и объект управления. Цели управления в инновационном обществе. Индивидуальное и групповое сознание. Формирование массового инновационного сознания. Самосознание группы.

Тема 10. Психика человека как объект управления

Психика человека как открытая система. Общественные цели управления психикой. Средства управления психикой. Психология убеждения. Психология внушения. Управление в общении. Управление в коллективе. Способности человека контролировать себя и управлять собой. Средства психологической защиты.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе реализации различных видов учебной работы по освоению дисциплины «Личность и управление персоналом» используются образовательные технологии, направленные на творческую активность и инициативу студента, повышение уровня его мотивации, ответственности за качество освоения образовательной программы и позволяющие формировать у обучающихся требуемые образовательной программой профессиональные компетенции.

№ п/п	Тема занятия	Интерактивные методы обучения	Количество часов
1	Тема 1. Менеджерская терапия. Сотеринг	проблемная лекция	0,5

2	Тема 2. Концепция «заботы о себе» М. Фуко	обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем	0,5
3	Тема 3. Технология сотеринга	лекция-визуализация.	1
4	Тема 4. Социально-психологические проблемы развития современного общества.	проблемная лекция	2
5	Тема 5. Теория инновационного общества	обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем	2
6	Тема 6. Психология инновационной личности	лекция-визуализация.	4
7	Тема 7. Формирование инновационной личности	проблемная лекция	2
8	Тема 8. Теория инновационной деятельности	обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем	2
9	Тема 9. Особенности социопсихологии управления в инновационном обществе	лекция-визуализация.	2
10	Тема 10. Психика человека как объект управления	обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем	2

Проблемная лекция.

Темы:

Тема 1. Менеджерская терапия. Сотеринг

Тема 4. Социально-психологические проблемы развития современного общества.

Тема 7. Формирование инновационной личности

Проблемная лекция начинается с постановки проблемы применения психологических знаний в области науки и практики. Данный тип лекции строится таким образом, что деятельность студента по ее усвоению приближается к поисковой, исследовательской.

Обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем.

Темы:

- Тема 2. Концепция «заботы о себе» М. Фуко
- Тема 5. Теория инновационного общества
- Тема 8. Теория инновационной деятельности
- Тема 10. Психика человека как объект управления

Данная форма интерактивного обучения предполагает организацию споров и дискуссий на тему: «Формирование психологией своей собственной психологической практики». Студент высказывает:

1. П-позицию (например: Я считаю, что суть практической психологии это создание особой сферы психологических услуг);
2. О-обоснование (не просто объясняет свою позицию, но и зывает её);
3. П-пример (при разъяснении сути своей позиции пользуется конкретными примерами);
4. С-следствие (делает вывод в результате обсуждения данной).

Таким образом, выступление обучаемого занимает примерно 5-10 минут.

Самое главное, что дает применение данной технологии, ученики высказывают свою точку зрения, отношение к предложенной проблеме. Применение данного интерактивного метода позволит закрепить изученный материал.

Лекция-визуализация

Темы:

- Тема 3. Технология сотеринга
- Тема 6. Психология инновационной личности
- Тема 9. Особенности социопсихологии управления в инновационном обществе

На лекции используются мультимедийные презентации, к подготовке которых привлекаются обучающиеся. Темы презентаций:

1. Модель сотериологического круга
2. Внутренний порядок личности лидера
3. Социально-психологические характеристики личности.
4. Личность профессионала в инновационном обществе.
5. Цели управления в инновационном обществе.

Указанные образовательные технологии предусматривают сочетание разных форм и способов передачи учебной информации: вербальный, невербальный, с использованием средств визуализации информации (презентации, просмотр учебных видеофильмов), разных способов самостоятельной работы (чтение, просмотр, прослушивание учебных материалов) и разных способов отчетности (письменно, устно, с использованием электронных дистанционных технологий). Это позволяет в полном объеме передавать учебный материал обучающимся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Виды самостоятельной работы. В курсе изучения «Личность и управление персоналом» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата;
- конспектирование первоисточников,
- выполнение двух контрольных работ по обозначенным в основном содержании курса разделам

Порядок выполнения самостоятельной работы. В ходе освоения курса предполагается написание одного реферата. Время, отводимое на подготовку – один месяц, но работа должна быть предъявлена для проверки не позднее, чем за неделю до начала сессии.

Порядок осуществления текущего контроля самостоятельной работы. Текущий контроль выполнения самостоятельной работы по подготовке к практическим занятиям осуществляется регулярно (еженедельно), начиная со второй недели семестра.

Контроль и оценивание реферата может происходить как в течение семестра, так и на его последней неделе, что может определяться выбором темы реферата студента из различных разделов осваиваемой дисциплины.

В ходе освоения курса предполагается написание двух контрольных работ по первому и второму разделам курса.

Порядок осуществления текущего контроля и промежуточной аттестации. Текущий контроль представляет собой систему, в которую входят:

1. оценка учебной активности студентов во время лекционных занятий,
2. оценка качества конспектирования первоисточников, используемых как при подготовке к семинарским занятиям, так и других, список которых задается преподавателем,
3. оценка работы студентов во время практических занятий, отчеты студентов на вызывных консультациях в случае пропусков занятий, пассивности во время учебной работы на семинарских занятиях, низкого качества подготовки к семинарам.
4. оценка с использованием заданий тестового характера с выбором ответа.

Оценка результатов работы в каждом из направлений параметризованы и описываются в виде следующих показателей.

Как показатели успешности усвоения курса на семинарских занятиях и вызывных консультациях фиксируются и оцениваются следующие показатели:

А) знание студентом первоисточников, умение конспектировать содержание первоисточника,

Б) умение иллюстрировать теоретические положения примерами, взятыми из личного опыта студента, или прочитанными в литературе,

В) содержание и презентация доклада, умение излагать сущность изучаемой проблемы, опираться на первоисточники при выступлении,

Г) содержательность и полнота ответов на поставленные вопросы,

Д) умение задавать вопросы к выступающим на семинаре, дискутировать, отстаивать собственную точку зрения, аргументировать собственную позицию на основе теоретических знаний,

Е) вносить дополнения по существу к основному докладу и сообщениям прозвучавшим на семинаре, указывать на неточности, противоречия, теоретическую несостоятельность выступающих,

Ж) умение учитывать точку зрения другого выступающего.

Как показатели усвоения курса «Личность и управление персоналом» на лекциях фиксируются и оцениваются следующие показатели:

З) успешные ответы на вопросы преподавателя по текущей теме и предыдущему материалу,

И) приведенные примеры, названные по просьбе преподавателя факты в порядке адекватной иллюстрации изложенных в ходе лекции теоретических положений,

К) знание авторов основных работ по изучаемой проблеме их теоретической позиции.

Как показатели освоения курса «Личность и управление персоналом» при изучении и конспектировании первоисточников анализируются и оцениваются следующие:

Л) умение выбрать главное и имеющее прямое отношение к изучаемому предмету и теме,

М) полнота анализа первоисточника в соответствии с изучаемой дисциплиной,

Н) умение обобщить содержание первоисточника, кратко его изложить.

Примечание: оцениванию подлежит качество конспектирования в случае выполнения задания по конспектированию всех первоисточников, заданных преподавателем.

Текущий контроль освоения отдельных разделов дисциплины осуществляется при помощи контрольных в письменной форме, со свободными ответами на вопросы, которые выбираются преподавателем из списка контрольных вопросов по курсу. См. 6.2

Качество выполнения контрольной работы оценивается с учетом следующих показателей:

- О) правильность и полнота ответов на вопросы,
- П) иллюстрирование ответов примерами,
- Р) аргументированность ответов,
- С) применение научного понятийного аппарата.

6.1 Практические занятия проводятся по следующим темам:

Тема 1. Менеджерская терапия. Сотеринг

1. Знакомство с программой курса «Личность и управление персоналом». Преподаватель раздает студентам программу курса. Дается обзор учебной литературы. Происходит обсуждение содержания, структуры, цели и задачи курса.

2. Предполагает выступление учащимися с докладами на темы:

Методологические основания сотеринга: (А. Швейцер),

Методологические основания сотеринга: (П. Козловски)

Методологические основания сотеринга: (М. Фуко),

Методологические основания сотеринга: (К.-Г. Юнг).

Данный процесс позволяет, во-первых, поработать с программой, во-вторых, наглядно представить себе круг вопросов, исследуемых в рамках данного курса.

Тема 2. Концепция «заботы о себе» М. Фуко

Студенты разбиваются на несколько групп и готовят презентационные доклады по темам:

1. Самопознание как форма заботы о себе.

2. Самоспасение как форма заботы о себе.

3. Духовное лидерство в современной организации: сущность и определение.

Практическое занятие по данной теме позволяет уяснить специфику курса.

Тема 3. Технология сотеринга

Студенты отчитываются по первой контрольной работе.

Темы:

1. Модель сотериологического круга.

2. Внутренний порядок личности лидера.

Тема 4. Социально-психологические проблемы развития современного общества.

Практическое занятие по данной теме позволяет студентам уяснить ключевые проблемы российского общества и определить пути и возможности разрешения этих проблем. Вопросы для обсуждения следующие:

1. В чем заключается отличие общества риска от инновационного общества?
2. Что из представленного в программе, вы уже изучали? Почему эти феномены изучаются и социопсихологией управления и другими науками?

Тема 5. Теория инновационного общества

Практическое занятие по данной теме предполагает обсуждение вопросов, связанных с условиями построения инновационного общества в России. Студенты определяют формальные характеристики инновационного общества идет обсуждение Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, которая утверждена Распоряжением Правительства РФ от 17.11.08 № 1662-р.

Затем изучается представление каждого о будущем России. Каждый по очереди говорит о том, каким ему видится это будущее. Далее, из этих представлений строится идеальная модель развития общества. Данный процесс позволяет, во-первых, поработать с программой, во-вторых, наглядно представить себе условия построения инновационного общества.

Тема 6. Психология инновационной личности

Практическое занятие по данной теме показывает отличительные особенности инновационной личности. Для этого используются специальные упражнения, в которых испытуемые справляются с проблемными ситуациями. Ставится ряд задач («девять точек», «сделать из трёх кругов два», «мост над рекой» и т.д.), с помощью которых в дальнейшем и необходимо построить модель личности, которую можно считать инновационной.

Тема 7. Формирование инновационной личности

Практическое занятие по данной теме учит решать теоретические и практические задачи создания образовательного комплекса, в который включен образовательный процесс и социализация личности профессионала.

Тема 8. Теория инновационной деятельности

На данном практическом занятии идет обсуждение написанных рефератов по темам:

Психологическая теория деятельности.

Психологическая структура профессиональной деятельности.

Детерминанты индивидуальной инновационной деятельности.

Профессиональная деятельность в инновационном обществе.

Практическое занятие по данной теме показывает скрытые человеческие ресурсы и выявляет возможности развития потенциала личности. Используется тест Гилфорда - «назвать десять нестандартных способов использования предмета». Затем идёт обсуждение трудностей, с которыми столкнулись студенты и возможности их преодоления за счёт потенциальных возможностей человека.

Тема 9. Особенности социопсихологии управления в инновационном обществе

На данном практическом занятии необходимо исследовать схемы и принципы управления. Научиться определять цели и задачи управления. Овладеть способами формирования массового инновационного сознания. Практическое занятие по данной теме указывает на возможности формирования массового сознания. В группе моделируются четыре ситуации, позволяющие раскрыть условия формирования массового сознания. Первая ситуация отвечает на вопрос: «Кто формирует?». Вторая ситуация отвечает на вопрос: «Каким образом передавать информацию?». Третья ситуация отвечает на вопрос: «Что должно быть в содержании информации?». Четвертая ситуация отвечает на вопрос: «Кто принимает информацию?». Далее идёт обсуждение возможности и необходимости формирования массового инновационного сознания.

Тема 10. Психика человека как объект управления

Практическое занятие по данной теме определяет психику человека как открытую систему. Студенты знакомятся со средствами управления психикой и средствами психологической защиты, что раскрывает возможности управления посредством убеждения и внушения. Для этого, моделируются два эксперимента. Первый повторяет опыт Музафера Шерифа, который, при помощи автокинетического феномена, показывает наличие группового внушения. Вторым экспериментом является групповое убеждение, с использованием тестовой задачи Соломона Аша. Далее рассматриваются способы убеждения и приводятся примеры исследования убеждения.

6.2. Контрольные вопросы по курсу в целом:

1. Сотеринг как вид менеджерской терапии.
2. Методологические основания сотеринга
3. Специфика применения психотехник из разных подходов в сотеринге.
4. Собственные методы сотеринга.
5. Сотериологические игры (цель, структура, методика проведения).
6. Сотеринг в системе ордерных тренингов (концепция, базовая метафора, основные результаты).
7. Интегративная ордерная модель связи внешнего и внутреннего порядка (характеристика).
8. Самопознание и самоспасение как основные формы «заботы о себе».
9. Проблема духовности в работах М. Фуко.
10. Духовное лидерство в современной организации: сущность и определение.
11. Модель сотериологического круга.
12. Внутренний порядок личности лидера.

13. Алгоритм сотериологического круга.
14. Структура «сотериологического круга» и краткая характеристика его элементов.
15. Типология сотеринга как часть ордерной технологии изменения организационной культуры.
16. Проблемы, возникающие на пути развития современного общества.
17. Наиболее характерные черты, присущие массовому сознанию в условиях современного российского общества
18. Пути и возможности разрешения социально-психологических проблем, возникающих в современной действительности
19. Условия построения инновационного общества в России
20. Наиболее характерные черты и принципы, отличающие инновационное общество от обществ иного типа
21. Отличительные особенности личности инновационного типа
22. Необходимые условия для формирования личности инновационного типа
23. Подходы к формированию личности профессионала в инновационном обществе
24. Основные требования к образовательной среде для формирования зрелой личности
25. Пути решения теоретических и практических задач создания образовательного комплекса
26. В чем заключаются сложности процесса формирования гражданской позиции
27. Особенности мотивации к инновационной деятельности
28. Требования к процессу целеобразования деятельности в инновационном обществе
29. Основные направления деятельности в инновационном обществе
30. Особенности формирования групп-команд для решения инновационных задач
31. Отличительные особенности субъекта и объекта управления в инновационном обществе
32. Основные способы формирования массового инновационного сознания
33. Что такое коммуникативная компетентность, ее значение и роль в управленческих процессах
34. Стресс-менеджмент и тайм-менеджмент как необходимые компетенции инновационной личности
35. Основные способы убеждения и влияния в инновационном обществе.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Система оценивания достижений обучающихся осуществляется на основе балльно-рейтинговой системы, регламентируемой Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания успеваемости учета результатов текущей и промежуточной аттестации Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского.

Для учета, хранения и анализа результатов достижений студентов используются электронно-цифровая (автоматизированная таблица в системе дистанционного образования «Ipsilon 2.0») и бумажная формы.

Максимальная сумма баллов по дисциплине «Личность и управление персоналом» составляет 100 баллов. На текущую аттестацию отводится 85 баллов, на промежуточную аттестацию – 15 баллов.

Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции и	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
9-10	10	0	25	30	0	20	15	100
Итого	10	0	25	30	0	20	15	100

Программа оценивания учебной деятельности студента по дисциплине «Личность и управление персоналом» 8 семестр.

Текущий контроль успеваемости предусматривает использование таких форм отчетности как устные ответы на практических занятиях, конспектирование научных первоисточников, доклады и сообщения на круглом столе, отчет на коллоквиуме, выполнение контрольной работы, участие с сообщением в групповых дискуссиях, выполнение самостоятельной аналитической работы, выполнение творческой задачи, посещение лекционных занятий.

Лекции - оценивается посещаемость, активность студента при ответе на вопросы преподавателя. Диапазон баллов 0-10. Максимальный балл выставляется при 100% посещаемости и активной работе на лекциях.

Практические занятия - оценивается выполнение практических работ: устный отчет, письменный отчет по практическим занятиям,

самостоятельность при выполнении работы, грамотность в оформлении, правильность выполнения. Диапазон баллов 0-25

Письменный отчет – 10 б.

Диапазон баллов

Полностью, аргументированно отвечает на вопросы, дополняет ответы других – 10 б.

Полностью, аргументированно отвечает на вопросы – 8 б.

Ответы на вопросы тезисные, неполные, дополняет ответы других – 6 б.

Самостоятельно ответить не может, но дополняет ответы других – 4 б.

Присутствует на отчете – 2 б.

Отсутствует на отчете – 0 б.

Выступление на практических занятиях (устный отчет) – одно сообщение – 5 б. (всего $5 \times 3 = 15$ б.)

Диапазон баллов

Присутствует на практическом занятии, выступает с сообщением, задает вопросы, аргументирует свою позицию, отвечает на вопросы преподавателя, дополняет ответы других студентов – 5 б.

Присутствует на практическом занятии, выступает с сообщением, аргументирует свою позицию, отвечает на вопросы преподавателя – 4 б.

Присутствует на практическом занятии, задает вопросы, отвечает на вопросы преподавателя, дополняет ответы других студентов – 3 б.

Присутствует на практическом занятии, задает вопросы, дополняет ответы других студентов – 2 б.

Присутствует на практическом занятии, задает вопросы – 1 б.

На практическом занятии отсутствует – 0 б.

Самостоятельная работа - 30 б.

Самостоятельная аналитическая работа – 20 б.

Результаты самостоятельной работы представляются в виде письменного отчета.

Диапазон баллов

Отчет выполнен самостоятельно, согласно самостоятельно выделенным или определенным критериям – 20 б.

Отчет выполнен самостоятельно, с незначительными неточностями – 16 б.

Отчет выполнен формально, но критерии выделены – 12 б.

Отчет выполнен формально, критерии не выделены – 8 б.

Отчет выполнен с существенными ошибками – 4 б.

Отчет не выполнен – 0 б.

Конспектирование научных источников (письменный отчет) –10 б.

Диапазон баллов

Конспект выполнен полностью, без ошибок, выделена основная мысль, изложена аргументация, сформулированы выводы – 10 б.

Конспект выполнен полностью, нет выводов – 8 б.

Конспект выполнен тезисно, но выделена основная мысль – 6 б.

Конспект выполнен, но не выделена основная мысль – 4 б.

Конспект выполнен формально, отсутствует логическая структура – 2 б.

Конспект не выполнен – 0 б.

Другие виды учебной деятельности:

Максимально можно набрать 20 баллов.

- Подготовка реферата -10 б.
- Подготовка, презентация и групповое обсуждение индивидуального электронного проекта по выбранной теме – 10 б.

Предмет оценивания, диапазон баллов и критерии оценки

1) Качество выполнения реферата оценивается от 0 до 10 баллов:

10 баллов – тема реферата полностью раскрыта, выводы доказательны и аргументированы, подкреплены литературными примерами; работа содержит анализ и обобщение литературных источников по выбранной теме, предлагается подход к классификации мнений различных авторов; в работе содержатся оригинальные эвристические, креативные идеи, способные выступать основой для построения научных гипотез для новых исследований; оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

9 баллов – тема реферата почти полностью раскрыта, выводы в целом аргументированы, но не достаточно четко, не всегда подкрепляются литературными примерами; содержатся авторские высказывания, скорее отражающие личное отношение автора к проблеме, чем логически сформулированное умозаключение на основе проделанного реферирования и теоретического исследования литературных источников, способное в дальнейшем выступить в качестве научной гипотезы; работа соответствует почти всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники, присутствуют небольшое количество (1-3) недочетов в оформлении, опуск, орфографических или грамматических ошибок.

8 баллов – тема в целом раскрыта, но недостаточно основательно, выводы присутствуют, но не все аргументированы; почти не приводятся литературные примеры; оформление работы не полностью соответствует всем требованиям, не везде имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники, присутствуют недочеты в оформлении, опуски,

орфографические и грамматические ошибки; текст недостаточно четко структурирован и не полностью отформатирован.

7 баллов – тема не достаточно полно раскрыта, авторские выводы очень бедны, почти не аргументированы; почти не приводятся литературные примеры; оформление работы имеет недочеты; не везде имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники, присутствуют описки, орфографические и грамматические ошибки; текст недостаточно четко структурирован, не полностью отформатирован.

6 баллов – тема только частично раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к теме реферата, авторские выводы сформулированы не по теме; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; оформление работы имеет недочеты; ссылки на литературные источники практически отсутствуют; имеются описки, заметное число орфографических и грамматических ошибок; текст слабо структурирован, практически не отформатирован.

5 баллов – тема почти не раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к изучаемому предмету, авторские выводы отсутствуют; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

4 балла – тема не раскрыта, содержится информация, имеющая только косвенное отношение к изучаемому предмету, выводы отсутствуют; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

3 балла – тема не раскрыта, содержится информация, не имеющая отношения к теме реферата; авторские выводы отсутствуют; не приводятся литературные примеры, отражающие суть исследуемого предмета; работа плохо оформлена, текст не отформатирован; ссылки на литературные источники отсутствуют; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок; текст не структурирован.

2 балла – тема не раскрыта, преимущественно содержатся частные мнения автора, не подкрепленные ни литературными, ни эмпирическими примерами, выводы отсутствуют, ссылки на литературные источники отсутствуют, отсутствует список литературы; текст не отформатирован, не содержит подзаголовков; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок.

1 балл – тема не раскрыта, преимущественно содержатся частные мнения автора, не подкрепленные ни литературными, ни эмпирическими примерами, выводы отсутствуют, ссылки на литературные источники отсутствуют, отсутствует список литературы; очень малый объем реферата (1 – 2 страницы), текст не отформатирован, не содержит подзаголовков; имеется значительное число орфографических и грамматических ошибок.

0 баллов – отсутствие выполненного реферата.

Качество выполнения презентации оценивается от 0 до 10 баллов.

9 – 10 баллов – отличная подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования, предварительное обсуждение подготовленной презентации с преподавателем; оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

7 – 8 баллов – хорошая подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования, предварительное обсуждение подготовленной презентации с преподавателем; оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

5 – 6 баллов – подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования с небольшими недочетами; использование адекватных проблеме психодиагностических способов изучения предмета исследования, оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

3 – 4 балла – подготовка презентации, детальный анализ предмета исследования со значительными недочетами; использование не целесообразных проблеме психодиагностических способов изучения предмета исследования, оформление работы соответствует всем требованиям, имеются правильно оформленные ссылки на литературные источники.

1 – 2 балла – незавершенная презентация, отсутствует анализ предмета исследования, оформление работы не соответствует требованиям, отсутствуют ссылки на литературные источники.

0 баллов – отсутствие презентации.

Максимальная оценка за работу складывается из суммы максимальной оценки за реферат, конспектирование литературы и защиты презентации составляет 50 баллов.

Промежуточная аттестация

При определении разброса баллов при аттестации преподавателем применяется следующая система ранжирования:

14-15 баллов - Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса; умеет увязывать теорию с практикой; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования); все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; студент ответил на все три вопроса билета.

10-13 баллов - Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

5-9 баллов - Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

0-4 баллов Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за один семестр по дисциплине «Личность и управление персоналом» составляет 100 баллов.

Таблица 3. Пересчет полученной студентом суммы баллов по дисциплине в оценку (экзамен):

86-100 баллов	«отлично»
76-85 баллов	«хорошо»
61-75 баллов	«удовлетворительно»
0-60 баллов	«не удовлетворительно»

Полученные при переводе баллов оценки выставляются в зачетную книжку.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) основная литература:

1. Организационная психология [Электронный ресурс]: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 429 с. Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=425039>
2. Понукалин А.А. Инновационный потенциал: социальная психология управления/А.А. Понукалин.- Саратов: изд-во Сарат. ун-та, 2013.-260 стр.

б) дополнительная литература:

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры/ Л.Н. Аксеновская. – М.: Акад. Проект, 2007. – 298 с.
2. Андерсон Р. «Акулы» и «дельфины». Психология и этика российскоамериканского делового партнерства / Р. Андерсон. П.Н. Шихирев. – М.: Дело Лтд. 1994. – 208 с.
3. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика: научное издание/ СПб.: Питер, 2001 – 345 с.
4. Шейн Э.Ч. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
5. Понукалин А. А. Социально-психологическая подготовка руководителя [Электронный ресурс] / А. А. Понукалин. - Саратов : [б. и.], 2014. - 30 с. Текст ID= 1202

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. <http://lib.aldebaran.ru/> – электронная библиотека «Альдебаран»
2. <http://spb.org.ru/> - Практическая конфликтология в России
3. Мир психологии <http://psychology.net.ru/>
4. Психологический журнал: <http://psyjournals.ru/topic/exp/index.shtml>

Windows 7 Professional

Microsoft Office 2010

Общий практикум по психологии: студент

Общий практикум по психологии: практика

Общий практикум по психологии: TestMaker

Общий практикум по психологии: TestAsk

Общий практикум по психологии: TestUse

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

В ходе лекционных и семинарских занятий используются учебно-демонстрационные мультимедийные презентации, которые обеспечиваются следующим техническим оснащением:

1. Компьютеры.
2. Мультимедийный проектор. Экран.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 37.03.01- «Психология» подготовки бакалавра.

Авторы:

д. псих. н.

Л.Н. Аксеновская

к.соц.н.

А.А.Понукалин

Программа одобрена на заседании кафедры общей и социальной психологии от 02.06.2020 года, протокол № 11.