Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы планирования профессиональной деятельности

(* Перечень направлений подготовки (специальностей) и направленностей (профилей) на следующей странице)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очная форма

Срок обучения: 4 года

Год начала подготовки 2026

Новокузнецк
2026

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 3ac043361902970c9a538ca69a96ec6362b22b98
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 13 ноября 2025 г. по 6 февраля 2027 г.
Дата и время: 10-04-2026 14:08:16 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

Перечень направлений подготовки (специальностей) и направленностей (профилей):
38.03.02 «Менеджмент»
(направленность (профиль): «Маркетинг и рыночная аналитика»)
22.03.02 «Металлургия»
(направленность (профиль): «Экономика и управление на предприятиях в металлургии»)

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование у обучающихся целостного представления о будущей профессиональной деятельности и развитие основных навыков эффективного поведения на рынке труда.

Задачами учебной дисциплины являются:

– сформировать у обучающихся общее представление и умение ориентироваться на рынке труда и рынке профессий;
– сформировать у обучающихся представление о себе как специалисте с высшим образованием, способствовать разработке модели будущей профессиональной деятельности;
– сформировать представления о правовых основах трудоустройства и направлениях содействия занятости молодежи на рынке труда;
– обеспечить освоение навыков и способов поведения, необходимых для успешного решения различных задач в процессе планирования профессиональной деятельности: выбора стратегии и тактики поиска работы; прохождения собеседования и различного рода испытаний при трудоустройстве; самопрезентации личных и профессиональных достижений; успешной адаптации на рабочем месте и планирования дальнейшего профессионального развития;
– обеспечить разработку обучающимся портфолио (пакета документов) карьерного продвижения.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 «Менеджмент», 22.03.02 «Металлургия».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Основы экономической культуры и финансовой грамотности.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Устойчивое развитие общества.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Планирует перспективные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	– знать: основные этапы и технологии поиска работы и трудоустройства для планирования собственных активных действий на рынке труда. – уметь: интерпретировать карьеру в диалектическом единстве внутренних оснований выбора и построения траектории личностного и профессионального развития и внешних факторов, включающих социально-экономические условия жизни общества; находить и использовать источники информации о возможностях трудоустройства.
		УК-6.3 Управляет своим временем на основе современных методов и реализует намеченные цели деятельности	– знать: способы целеполагания, методы визуализации целей. – уметь: осуществлять целеполагание и визуализацию целей, определять свой целевой рынок труда.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия,

практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***3 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*зачет*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***72***	*72*
	зачетных единиц	***2***	*2*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***47***	*47*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***9***	*9*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Основы профессиональной деятельности (Цели и задачи учебной дисциплины «Основы планирования профессиональной деятельности. Профориентация и профессиональное самоопределение личности. Факторы профессионального самоопределения. Сферы профессиональной деятельности по Е.А. Климову. Основные типы самоопределения человека, тип личности и тип окружения. Опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда. Жизненные и профессиональные цели. Психофизиологические основы профессиональной деятельности. Профессионально-психологический портрет);

Раздел 2 Ситуация на профессиональном рынке труда (Понятие рынка труда. Механизм регулирования рынка труда. Современное состояние рынка труда в Российской Федерации, Кемеровской области, г.
Новокузнецке. Проблема занятости молодежи. Типы работодателей: государственные структуры, частные организации, некоммерческие организации. Самозанятость молодежи. Технологии работы Государствен-ной службы занятости. Способы повышения

конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Квотирование рабочих мест);

Раздел 3 Основные навыки поведения на рынке труда и планирования профессиональной деятельности (Этапы и каналы поиска работы.
Самомаркетинг. Формирование имиджа. Цели трудоустройства. Резюме. Сопроводительные письма. Автобиография. Характеристика. Портфолио карьерного продвижения. Визитная карточка. Цель и структура интервью (собеседования) при устройстве на работу. Самопрезентация личных и профессиональных достижений. Порядок приема на работу. Поведение в организации после трудоустройства. Карьера как диалектическое единство внутренних оснований выбора и построения траектории личностно-го и профессионального развития и внешних факторов, включающих социально-экономические условия жизни общества. Постановка целей и направлений развития карьеры. Виды деловой карьеры. Понятие вертикальной карьеры. Понятие горизонтальной карьеры. Гендерные факторы построения карьеры. Карьерограмма. Ресурсы развития карьеры в Новокузнецке. Развитие личностных компетенций в профессиональной дея-тельности. Разработка плана профессиональной деятельности).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Основы профессиональной деятельности	2	
Раздел 2.	Ситуация на профессиональном рынке труда	2	
Раздел 3.	Основные навыки поведения на рынке труда и планирования профессиональной деятельности	4	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Основы профессиональной деятельности	2	

Раздел 2.	Ситуация на профессиональном рынке труда	2	
Раздел 3.	Основные навыки поведения на рынке труда и планирования профессиональной деятельности	4	
Итого:		**8**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы курсовых работ (проектов)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования; 4. Решение ситуационных задач.	14	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования; 4. Решение ситуационных задач.	14	
Раздел 3.	1. Выполнение домашнего задания;	19	

	2. Изучение лекционного материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования; 5. Решение ситуационных задач.		
Контроль	*Подготовка к зачёту*	9	
Итого:		**56**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Ситуационные задачи; 4. Тестовые задания
Раздел 2.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Наблюдение за работой на практическом занятии; 3. Ситуационные задачи; 4. Тестовые задания
Раздел 3.	УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Домашнее задание; 3. Наблюдение за работой на практическом занятии; 4. Ситуационные задачи; 5. Тестовые задания
Зачет.	УК-6	1. Вопросы к зачету

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля – определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – индивидуальный или фронтальный устный опрос. В ходе проведения входного контроля

обучающимся предлагается ответить на вопросы по материалу, изученному в процессе освоения ООП ВО.

Шкала оценивания устных ответов обучающихся

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– сопровождение ответа примерами (учитывается умение грамотно и с пользой применять фактический материал для подкрепления теоретического при устном ответе);

– рациональность использования времени, отведенного на ответ (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценку «зачтено» получает обучающийся, если он при собеседовании обнаруживает знание и понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе и самостоятельно составленные; при ответе на вопросы излагает материал последовательно и правильно, полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; рационально использует время, отведенное на ответ.

Оценку «не зачтено» получает обучающийся, который не рационально использует время, отведенное на ответ; обнаруживает незнание ответа на соответствующий вопрос; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «не зачтено» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые требуют проведения дополнительных индивидуальных консультаций.

Вопросы для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе

по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО СибГИУ.

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); домашнее задание; наблюдение за работой на практическом занятии; ситуационные задачи; тестовые задания.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале занятия лекционного типа (лекции) педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается умение грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.

12.2.2 Рекомендации по оцениванию решения ситуационных задач

Критерии оценки	Баллы
Умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений.	0,5
Умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации.	0,5
Умение моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.	0,5
Умение принять правильное решение на основе анализа ситуации.	0,5
Умение четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.	0,5
Умение критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.	0,5
Адекватность и соответствие ответов обучающегося современным тенденциям рынка, конструктивность.	0,5
Креативность, нестандартность предлагаемых решений.	0,5
Количество альтернативных вариантов решения задачи (версионность мышления).	0,5
Наличие необходимых умений, их выраженность (в зависимости от требований).	0,5

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

12.2.3 Рекомендации по оцениванию домашнего задания

Домашнее задание – это самостоятельная форма учебной деятельности обучающегося, которая осуществляется без непосредственного руководства и контроля со стороны педагогического работника, но по его поручению.

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный ответ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– использование при ответе требований нормативных документов, учебной литературы (обязательное условие);

– использование графических элементов с целью выделения особо значимой информации: таблиц, схем, рисунков и т.п.

Критерии оценки домашнего задания

Наименование параметра оценки	Оценка
Обучающийся выполнил задание в полном объёме; полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала; может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.	зачтено
Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений или ответа в целом, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.	не зачтено

12.2.4 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам (темам) учебной дисциплины для выявления уровня знаний и умений обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО СибГИУ в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется 25 вопросов из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины и 1 ситуационной задаче из каждого раздела. Обучающийся выбирает один ответ из предложенных вариантов ответа. В случае выбора неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Максимальный балл	Проходной балл	Оценка
25	не менее 20	отлично
19	не менее 16	хорошо
15	не менее 13	удовлетворительно
9	–	неудовлетворительно

12.2.5 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Наблюдение за работой на практическом занятии – важнейший компонент контроля деятельности обучающихся и качества их обучения.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2,5
Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники.	1,25
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1,25
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточная аттестация

13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: зачет.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: вопросы к зачету.

13.2 Оценивание обучающегося на зачете

Оценка	Требования к знаниям
зачтено	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он твердо знает программный 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, обладает необходимыми умениями и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по учебной дисциплине.
не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной учебной дисциплине.

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Михалкина, Е.В. Адаптация выпускников к первичному рынку труда : учебное пособие. – Москва : ЮФУ, 2011. – 306 с. – ISBN 978-5-9275-0816-7. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927508167.html (дата обращения: 26.03.2026);

2 Рынок труда : учебник и практикум для вузов / под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 253 с. — ISBN 978-5-534-09043-7. – URL: https://urait.ru/bcode/536536 (дата обращения: 26.03.2026);

3 Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие для вузов / Л. Я. Елисеева. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2024. — 242 с. — ISBN 978-5-534-09493-0. – URL: https://urait.ru/bcode/539848 (дата обращения: 26.03.2026);

4 Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала : учебно-методическое пособие. – Москва : Проспект, 2014. – 64 с. — ISBN 978-5-392-14383-2. – URL: https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392143832.html (дата обращения: 26.03.2026).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. –

URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– Р7-Офис;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.

15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную учебной доской, экраном и

мультимедийным проектором ;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 «Менеджмент», 22.03.02 «Металлургия».

Составитель(и):

доцент Пьянкова Людмила Алексеевна (кафедра социально-гуманитарных дисциплин).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласовано:
к.п.н., директор

МБНОУ В.Н. Пересыпкин
Лицей № 11
должность, степень, звание представителя работодателя | подпись | инициалы, фамилия

Приложение

Задания для входного контроля знаний обучающихся

Перечень заданий (вопросов) для входного контроля знаний обучающихся:

1. В чем вы видите значение организационной психологии для буду- щей профессиональной деятельности?
2. Каково ее значение для исполнителя, руководителя коллектива, участника проектной группы?
3. Какие факторы формирования социально-психологического климата в организации?
4. Что такое групповые нормы?

Раздел 1. Организация как система

1. Вопросы для устного обсуждения (опроса)

Используется для выявления степени усвоения материалов лекции, а также в процессе самостоятельной работы по изучению учебной литературы раздела 1.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Приведите примеры проявления теории Х.
2. Приведите примеры проявления теории У.
3. В чем ценность Хоторнских экспериментов?
4. Что общего и в чем различия между теориями организации Э. Кирхлера, К. Майер-Пести, Е. Хофманн?
5. Опишите организацию с использованием системного подхода.
6. Опишите организацию с использованием ситуационного подхода.
7. Опишите организацию с использованием процессного подхода.
8. Приведите пример делегирования полномочий руководителем.
9. Почему многие руководители испытывают сложности при делегировании полномочий? Кому проще делегировать – авторитарному или демократическому руководителю?
10. Что представляет собой гиперделегирование? Какому стилю руководства оно соответствует?

2. Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО СибГИУ.

Перечень вопросов для тестирования:

1. Выберите правильный ответ из перечня.

Организационная психология – это …

а) раздел прикладной психологии, изучающий социально-психологические свойства людей, определяющие их поведение в организациях, а также социально-психологические характеристики самих организаций, оказывающие влияние на организационные процессы и эффективность организации;

б) раздел психологии, изучающий психологические закономерности управленческой деятельности; ее основная задача – анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы в системе управления;

в) раздел психологии, изучающий закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные их принадлежностью к определенным общественным группам, а также психологические характеристики этих групп;

г) раздел психологии, изучающий личность и различные индивидуальные процессы; акцент делается на попытке создать согласованную картину личности в её взаимосвязях с миром, жизнью, социумом, другими; кроме того, изучаются динамические аспекты душевной жизни, индивидуальные различия.

2. Выберите правильный ответ из перечня.

Автором теории X и теории Y является…

а) А. Файоль;

б) Ф. Тейлор;

в) У. Оучи;

г) Д. Макгрегор.

3. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 1 вариант.

а) Комплекс мероприятий, направленных на улучшение внутренних процессов, структуры и управления с целью достижения стратегических целей и повышения эффективности деятельности – организационное развитие.

б) Двусторонний процесс взаимного влияния организации на людей и людей на организацию, поведение людей в организации, детерминированное организационными факторами и оказывающее влияние на организационные процессы - организационное поведение.

в) Совокупность ценностей, традиций, норм, верований, обычаев, воплощённых в разных аспектах деятельности организации, которые делают её уникальной – организационная структура.

г) Формальная система, которая определяет, как управляются и координируются различные функциональные направления, подразделения и индивиды в организации – организационная культура.

4. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Данный этап развития организационной психологии как науки был связан с активным методологическим поиском, разработкой парадигм, подходов и концепций для изучения человеческого поведения в организации. Акцент ставился на предприятия, производившие необходимые социуму продукты. Возникли первые модели, демонстрирующие системность взаимодействия сотрудников фирм.

а) 1960-е - середина 1980-х;

б) середина 1980-х - начало 1990-х;

в) с 1990-х и по наши дни.

5. Выберите правильный ответ из перечня.

В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

а) авторитарная и демократическая;

б) механистическая и социальная;

в) техническая и социальная;

г) иерархическая и адаптивная.

6. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Организация работы, при которой руководитель распределяет между подчиненными конкретные задания – это …

а) делегирование;

б) мотивация;

в) управление;

г) контроль.

**Ситуационная задача*

Руководитель дает подчиненному задание приобрести оборудование определенной арки. Подчиненный пытается объяснить, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель приводит внешне весомые аргументы в пользу своего решения.

Через некоторое время мнение подчиненного подтверждается, и оборудование демонтируется. Руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи.

Задание:

Что вы ответите на месте подчиненного?

Раздел 2. Индивидуальное и групповое поведение в организации

1. Вопросы для устного обсуждения (опроса)

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Как проявляется влияние индивидуальных различий (способности, возраст, пол, семейное положение и др.) на поведение человека в организации?

2. Опишите типы темперамента и его влияние на поведение индивида в организации.

3. Приведите примеры проявления типа темперамента у руководителя и подчиненного.

4. Опишите существующие стили руководства и их влияние на организацию.

5. Перечислите факторы удовлетворенности трудом.

6. Опишите психологический портрет идеального руководителя (социально-биографические характеристики, способности, черты личности).

7. Как обеспечить сплоченность группы?

8. Приведите пример групповых норм.

9. Что такое команда? В чем различия между командой и группой?

10. Приведите примеры ролей в команде.

2. Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

1. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Совокупность характеристик членов группы (численный, возрастной, половой состав, национальное положение) – это …

а) композиция группы;

б) конструкция группы;

в) построение группы;

г) структура группы.

2. Выберите правильный ответ из перечня.

Основным инструментом психологического влияния руководителя на группу является его …

а) авторитет;

б) власть;

в) статус;

г) служебное положение.

3. Выберите правильный ответ из перечня.

Определенные правила, выработанные группой, принятые её большинством и регулируемые взаимоотношениями между членами группы, понимаются как …

а) групповые нормы;

б) организационная культура;

в) законы коллектива;

г) организационная структура.

4. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

В своем развитии команда проходит следующие этапы:

а) функционирование – нормирование – бурление – формирование – роспуск или переформирование;

б) бурление – формирование – функционирование – нормирование - роспуск или переформирование;

в) нормирование – бурление – формирование – функционирование - роспуск или переформирование;

г) формирование – бурление – нормирование – функционирование - роспуск или переформирование.

5. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Непосредственно или преднамеренно создаваемое визуальное впечатление о личности или социальной структуре – это…

а) имидж;

б) стиль;

в) стереотип;

г) установка.

6. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Увеличение сплоченности группы приводит, как правило, к …

а) стремлению членов группы уменьшить свой личный вклад в совместную деятельность;

б) желание ослабить влияние группы и перейти в другую;

в) уменьшению влияния группы на ее членов;

г) усилению влияния группы на ее членов.

** Ситуационная задача*

Кому из вас не доводилось слышать историю о том, как компания взяла на работу выпускника ВУЗа, талантливого, но ещё мало знающего о практике применения своих талантов и реалиях бизнеса. Компания учила новичка всем премудростям, руководство лелеяло надежды: «Этот энтузиазм плюс немного опыта – и это будет самый эффективный наш сотрудник». Однако в тот самый момент, когда эти «розовые» надежды были, кажется, уже на грани реализации, их главный реализатор, поблагодарив за всё, чему его здесь научили, исчезает в офисе другого работодателя (хорошо, если не конкурента).

Задание:

1. Каковы, по-вашему, потребности молодого специалиста?
2. Что явилось решающей причиной ухода его из организации?

Раздел 3. Организационная культура и психологический климат организации

1. Вопросы для устного обсуждения (опроса)

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Что такое организационная культура? Какие типы организацион-ных культур бывают?
2. В чем отличия сильной и слабой организационной культуры?
3. Что такое миссия организации? Как ее формулировать? Приведите пример миссии.
4. Что такое имидж и фирменный стиль организации? В чем отличия?
5. Опишите элементы материальной культуры какой-либо реально существующей организации.
6. Опишите элементы духовной культуры какой-либо реально существующей организации.
7. Какие принципы и методы формирования и управления организа-ционной культурой существуют? Какие из них наиболее действенны? Почему?
8. Что такое психологический климат организации? В чем его отли-чия от организационной культуры?
9. Приведите пример системы коммуникаций в организации. Как осуществляют формальные и неформальные коммуникации?
10. Перечислите принципы эффективного делового общения.

2. Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

1. Выберите правильный ответ из перечня.

Динамическая система правил, разделяемых членами организации – это …

а) организационный климат;

б) нормы организации;

в) социально-психологический климат;

г) организационная культура.

2. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Форма межличностного общения, предполагающая воздействие на партнера по общению с целью достижения своих скрытых намерений, называется …

а) манипуляция;

б) махинация;

в) диалог;

г) диспут.

3. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 1 вариант.

а) Участник конфликтной ситуации, имеющий точку зрения, взгляды, убеждения, аргументы, которые отличаются от основных, исходных или по сравнению с Вашими – *оппонент*.

б) Специалист, занимающийся изучением, диагностикой и разрешением конфликтов разного уровня и направленности, будь то межличностные, групповые или организационные - *менеджер*.

в) Особый тип руководителя, который объединяет усилия всего персонала и использует ресурсы организации для достижения единой цели – *конфликтолог*.

г) Лицо, группа лиц, фирма, предприятие, соперничающие в достижении идентичных целей, в стремлении обладать теми же ресурсами, благами, занимать положение на рынке – *партнер*.

4. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 1 вариант.

В функциональном подходе выделяются следующие параметры организационной культуры:

а) Индекс, определяющий уровень, при котором люди в культуре нервничают от ситуаций, воспринимаемых ими как неструктурированные, неясные или непредсказуемые, и от ситуаций, которых они пытаются избежать, поддерживая строгие кодексы поведения и веру в абсолютные истины - толерантность к неопределённости.

в) Индивидуализм степень, с которой менее влиятельные члены общества или организации принимают иерархические различия как норму – миссия организации.

в) Конкретные, чётко сформулированные задачи, достижение которых представляет собой приоритет для предприятия в определённый период времени – *миссия организации*.

г) Чётко сформулированный смысл её существования и предназначения. Это философия и стратегия бизнеса в перспективе, отвечающая на вопрос — для чего существует компания, кроме заработка денег – *цели организации*.

5. Выберите правильный ответ из перечня.

Для инновационной корпоративной культуры характерно …

а) выработка идей;

б) развитие;

в) индивидуализм;

г) готовность нести ответственность.

6. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 1 вариант.

а) процесс, в ходе которого человек, группа или организация передает какой-либо вид информации другому человеку, группе или организации - *коммуникация*;

б) преобладающая эмоциональная атмосфера, связь людей в коллективе, их переживания и настроение, взаимоотношения между коллегами и руководителем - конфликт.

в) манера поведения руководителя, его принципы взаимодействия с членами команды - организация;

г) столкновение взаимоисключающих интересов двух и более сторон, а также острый способ разрешения возникающих противоречий – *связи с общественностью*.

** Ситуационная задача*

В компании "Альфа" работает группа сотрудников, которая часто нарушает корпоративные правила и нормы поведения, не соблюдает установленный график работы, а также отказывается исполнять поручения вышестоящих руководителей.

Задание:

Как организация может изменить ситуацию и улучшить организационную культуру в данной группе?

Раздел 4. Психология управления организационными изменениями

1. Вопросы для устного обсуждения (опроса)

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Какие стадии жизненного цикла организации выделяют? Какие процессы происходят на каждой стадии?

2. Какие типы организационного развития выделяют?

3. Поясните модель организационного развития К. Левина на примере реально существующей организации.

4. В чем заключается инновационная функция руководителя?

5. Приведите примеры предметно-целевых, технико-технологических, организационно-управленческих, социально-экономических инноваций.

6. В чем особенности социальных нововведений?

7. Приведите примеры сопротивления инновациям. Каковы их причины?

8. Поясните психологические факторы инновационного процесса.

9. Назовите формы сопротивления инновациям.

10. Поясните методы уменьшения сопротивления инновациям.

2. Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

1. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 1 вариант.

а) совокупность стадий развития, которые проходит организация за период своего существования – *жизненный цикл организации*;

б) Определённый период времени, в течение которого инновация обладает активной жизненной силой и приносит производителю и/или продавцу прибыль или другую реальную выгоду - *организационное развитие*.

в) Форма координации действий персонала, которая характеризуется предоставлением подчинённым полной свободы действий при почти абсолютном отсутствии контроля со стороны руководства - *организационное поведение*;

г) Комплекс мероприятий, направленных на улучшение внутренних процессов, структуры и управления с целью достижения стратегических целей и повышения эффективности деятельности - *жизненный цикл инновации*.

2. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Установка или поведение, демонстрирующее нежелание производить или поддерживать изменения - это …

а) сопротивление переменам;

б) черта характера;

в) элемент слабой корпоративной культуры;

г) конфликт.

3. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Поэтапное внедрение технологий, форм и методов управления организацией, ее структурой и ее персоналом – это …

а) жизненный цикл организации;

б) организационное развитие;

в) организационное поведение;

г) жизненный цикл инновации.

4. Выберите правильный ответ из перечня.

К какой стадии организационных изменений относится идентификация участника изменений с носителем новых установок?

а) замораживание;

б) изменение;

в) размораживание;

г) рост.

5. Выберите правильный ответ из перечня.

На какой стадии организационных изменений происходит окончательное принятие новых установок, навыков и знаний человеком и интеграция их в свои привычные способы действия?

а) замораживание;

б) изменение;

в) размораживание;

г) рост.

6. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Данный вид изменений касается производственного и маркетингового процесса, связанного с выводом на рынок новой продукции.

а) радикальные преобразования;

б) умеренное преобразование;

в) обычные изменения;

г) перестройка организации.

7. Выберите правильный ответ из перечня.

К какому методу преодоления сопротивления изменениям относится всесторонняя поддержка рядовых работников в новой ситуации, обучение и переобучение их?

а) участие и вовлечение;

б) помощь и поддержка;

в) предоставление информации;

г) переговоры и соглашения.

**Ситуационная задача*

Сформулируйте кардинальные отличия стратегий профессионального и персонального развития сотрудников организации.

Задание:

Какая из них представляется Вам более эффективной в современных условиях?

3. Выполнение домашнего задания

Индивидуальное домашнее задание предусматривает прохождение психологического тестирования в рамках самостоятельной работы обучающихся и не подлежит оцениванию в СУО СибГИУ.

Перечень тестов для прохождения:

1. Тест на определение типа темперамента – Личностный опросник Г.Ю. Айзенка (адаптирован А.Г. Шмелевым).

2. Тест: Оценка стиля управления.

3. Тест Ролевые позиции в межличностных отношениях по Э. Берну (тест: ребенок, взрослый, родитель).

4. Каков ваш стиль поведения в конфликтной ситуации (методика К. Томаса)?

16 Вопросы к зачету для промежуточной аттестации

1. Раскройте понятие, объект и предмет организационной психоло-гии.
2. Что собой представляет школа человеческих отношений?
3. В чем сущность теории X – Y Д. МакГрегора, теории Z Оучи?
4. Раскройте основные положения теории организации Э. Кирхлера; теории организации К. Майер-Пести; теории организации Е. Хофманн.
5. Каковы современные теоретические парадигмы организационной психологии: процессный подход, системный подход; ситуационный подход?
6. Что представляет структура организации? Назовите и охаракте-ризуйте виды и типы организационных структур.
7. Что собой представляет жизненный цикл организации?
8. Каковы проблемы управляемости адаптивных структур?
9. Что собой представляет организационная культура как предмет исследования в организационной психологии?
10. Назовите типологию организационных культур.
11. Какова сущность делегирования? В чем заключаются причины сопротивления делегированию?
12. Что собой представляет индивидуальное поведение в организации?
13. Что собой представляет групповое поведение в организации?
14. Раскройте понятие «личность работника организации» как совокупность индивидуально-типологических особенностей.
15. Что собой представляет личность руководителя? Опишите пси-хологический портрет идеального руководителя.
16. Что собой представляет группа (коллектив) как основа организации? Раскройте понятие «развитие групповой сплоченности».
17. Раскройте понятие команды. В чем различие между рабочей группой и командой? Каковы принципы командообразования?
18. Раскройте понятие психологического климата. В чем его инте-гральный характер?
19. Что собой представляет общение (коммуникация) в организа-ции?
20. Что собой представляет жизненный цикл организации? Каковы его этапы?
21. Каковы типы организационного развития?
22. Что следует понимать под инновационной функцией руководи-теля?
23. Назовите причины сопротивления инновациям и изменениям.

24. Укажите и раскройте методы уменьшения сопротивления инно-вациям.